

# TADBIR

JURNAL ALUMNI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU



Diterbitkan Oleh  
Ikatan Alumni Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU  
Berkerja Sama Dengan PUSDIKRA Sumatera Utara  
Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.  
Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Post: 20233.  
Tlp. 0813-6106-0465/0853-9915-9968  
email: ikampi.uinsu@gmail.com



UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA

VOL. 02

NO. 02

HAL  
1-191

MEDAN  
JULI - DESEMBER 2016

ISSN  
2460-3678

TADBIR JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FITK UIN SUMATERA UTARA

# **T A D B I R**

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun, bulan Juni dan Desember  
ISSN 2460-3678

## **Penanggung Jawab**

Oda Kinanta Banurea, M.Pd.

## **Ketua Penyunting**

Muhammad Fadhli, M.Pd

## **Mitra Bestari**

Prof. Dr. Syafaruddin. M.Pd  
Prof. Dr. H.Syaiful Sagala, M.Pd  
Dr.H. Candra Widjaya, M. Pd  
Dr. Mesiono, M.Pd  
Amiruddin Siahaan, M.Pd

## **Penyunting Pelaksana**

Akbar Sanjani Maulana, S.Pd.I  
Ahmad Mukhlisin, S.Pd.I  
Muhammad Iqbal, S.Pd.I

## **Tata Usaha**

Romaulina Siburian, S.Pd.I  
Arba'atun, S.Pd.I

## **Penerbit**

IKATAN ALUMNI  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKA-MPI-FITK)  
Sekretariat: jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.  
Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Tlp. 0813-6106-0465  
Email: [ikampi.uinsu@gmail.com](mailto:ikampi.uinsu@gmail.com)

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil  
penelitian perseorangan/lembaga, tentang hal-hal yang terkait  
manajemen pendidikan islam

*"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"*

## PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas kuarto, jumlah 10 – 30 halaman dilengkapi abstrak sebanyak 100 – 150 kata disertai kata kunci (*keyword*). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, revid teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan manajemen pendidikan islam.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul.
  - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
  - c. Hasil dan pembahasan penelitian.
  - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran.
  - e. Daftar pustaka.
4. Artikel pemikiran dan atau revid teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
  - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
  - c. Penutup
  - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang dirensi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis
7. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan. Kepada penulis dikenakan biaya editing dan pencetakan jurnal, dan diberikan 2 (dua) eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

*“Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis”*

# T A D B I R

## DAFTAR ISI

Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan. <b>Nanda Divia, Hambali Adlan .....</b>	<b>1-10</b>
Peran Komite Madrasah Dalam Pengembangan Manajemen Pembiayaan di MTs Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang <b>Nurul Fadilla Azmi Rangkuti, Mardianto .....</b>	<b>11-19</b>
Penerapan Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Partisipasi Belajar Siswa di MAN 1 Medan <b>Ahmad Suwardi Harahap, Amiruddin Siahaan.....</b>	<b>20-33</b>
Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah SD Islam An-Nizam <b>Nur Azniah Nasution, Rosnita .....</b>	<b>34-42</b>
Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru di MTs YPI Al-Hasanah Tanjung Leidong <b>Hikmatul Hidayah, Wahyuddin Nur Nst .....</b>	<b>43-50</b>
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Mutu Tenaga Pendidik di MIN Medan Maimun <b>Siti Hafizah, Nurika Khalila Daulay .....</b>	<b>51-59</b>
Hubungan Antara Kepengawasan Kepala Madrasah Dengan Kompetensi Kepribadian Guru Di MTsN Panyabungan. <b>Siti Maimunah, Mesiono.....</b>	<b>60-73</b>
Supervisi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Karakter Guru Yang Berakhlakul Karimah di MTs Madinatussalam Tembung <b>Wahida Syafitri AR Harahap, Nasrul Syakur Chan .....</b>	<b>74-80</b>

Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 3 Medan <b>Afifah Thaiyibah, Syafaruddin</b> .....	81-89
<hr/>	
Penerapan Inovasi Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran <b>Dara Alfira, Taufiqurrahman</b> .....	90-94
<hr/>	
Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung <b>Salman Al-Farisy, Fachruddin</b> .....	95-107
<hr/>	
Hubungan Antara Intensitas Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di MTs Miftahussalam Medan <b>Muhammad Sazali, Candra Wijaya</b> .....	108-119
<hr/>	
Hubungan Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Dengan Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan Ira <b>Emil Thoib Harahap, Hambali Adlan</b> .....	120-131
<hr/>	
Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala MTs Ali-Imron <b>Aminah Kartini Dalimunthe, Taufiqurrahman</b> .....	132-142
<hr/>	
Implementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Medan <b>Dahlia, Wahyuddin Nur Nst</b> .....	143-149
<hr/>	
Hubungan Antara Kompetensi Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan <b>Wulandari Kesuma, Rosnita</b> .....	150-157
<hr/>	
Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Sekolah MAS Al-Washliyah 22 Tembung <b>Cindy Nurul Kholila Siregar, Rosnita</b> .....	158-164
<hr/>	
Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang <b>Suci Samsiariani, Candra Wijaya</b> .....	165-175
<hr/>	

Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Medan Barat

**Mhd. Indra Maulana, Syafaruddin.....176-183**

---

Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Negeri 2 Medan

**Ti Kholilah, Rosnita.....184-191**

---

## KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA MADRASAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTs PONPES AR-RAUDHATUL HASANAH MEDAN

Nanda Divia<sup>1</sup> Hambali Adlan<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan, 2) Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh para guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan, 3) Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan yang berjumlah 129 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 32 orang yang ditetapkan dengan menggunakan teknik *random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis melalui teknik korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan 0,729 melalui analisis regresi kepemimpinan transformatif kepala madrasah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan  $0,729^2 \times 100\% = 53,14\%$ . Sedangkan persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 14,347 + 0,915 X$  artinya semakin tinggi kepemimpinan transformatif kepala madrasah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transformatif, Kepuasan Kerja*

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki visi dan misi tertentu guna menghasilkan lulusan yang dapat diterima di dunia global saat ini. Sekolah adalah tempat peserta didik memperoleh pendidikan dengan lebih terarah. Dengan mendapat pendidikan yang baik, seseorang tidak dapat dibodoh-bodohi oleh orang-orang yang

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

serakah. Pendidikan merupakan hal urgen dalam mewujudkan generasi penerus bangsa yang berkualitas.

Pendidikan yang berkualitas akan menciptakan SDM yang berkualitas pula. Untuk mendapatkan hal itu tidaklah semudah yang dibayangkan. Banyak faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pendidikan, itu tercermin dari bagaimana seorang pemimpin disekolah dapat melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.

Agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh bangsa indonesia yang tertuang pada Pancasila dan pembukaan UUD 1945, maka kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan. Organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasinya tidak akan tercapai. Kepemimpinan harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang dimulai dari perencanaan, diikuti oleh pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian tentang usaha sekolah untuk mencapai tujuannya (Suryosubroto, 2004: 27).

Chemers, (1997) mendefinisikan kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh sosial tatkala seseorang mampu merangsang pertolongan dan dukungan orang-orang lain demi mewujudkan tugas bersama. Dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi orang lain guna mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Di indonesia sendiri sangat dibutuhkan pemimpin yang dapat memimpin dengan baik, melebihi harapan masyarakatnya. Kepemimpinan yang transformatif yang diharapkan bangsa ini sangatlah jarang ditemukan, karena yang banyak adalah kepemimpinan pencitraan dari level nasional sampai daerah. Melihat fenomena ini, Imkom Universitas Multimedia Nusantara (UMN) bekerjasama dengan ASPIKOM dan The Political Literacy Institute menggelar Dialog Kebangsaan bertajuk "Kepemimpinan Transformatif Solusi untuk Indonesia Pasca Pemilu 2014."

Dialog tersebut menjadi gambaran dan masukan positif untuk masyarakat luas dan kalangan civitas academica UMN dalam



menghadapi Pemilu 2014. Sebab, Arbi Sanit menilai, saat ini Indonesia sedang berada dalam masa krisis kepemimpinan. "Pemilu 2014 mendatang akan lebih krusial dibanding dengan Pemilu sebelumnya, karena adanya pertarungan generasi. Saat ini banyak tokoh yang diperdebatkan diharapkan untuk menjadi presiden. Namun persoalannya bukan hanya di situ saja melainkan sekarang ini banyak pemimpin yang tidak ahli dalam memimpin rakyat." (Arbi dalam Okezon, 2015)

Berdasarkan fenomena diatas, kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang dapat membawa perubahan kearah yang lebih baik. Bass mengamati bahwa kepemimpinan transformatif terlihat ketika para pemimpin merangsang orang-orang lain untuk memandang pekerjaan mereka dari perspektif yang baru, menumbuhkan kesadaran akan misi atau visi organisasi, mengarahkan kolega dan pengikut menuju tingkat kemampuan dan potensi yang lebih tinggi, sekaligus memotivasi mereka agar memandang jauh melampaui kepentingan mereka sendiri kearah kepentingan-kepentingan yang menguntungkan kelompok.

Sejalan dengan hal tersebut, guru yang notabenenya adalah seorang penentu peserta didik menjadi manusia yang bermutu sehingga dapat diandalkan merupakan faktor terpenting dalam memajukan dunia pendidikan. Guru yang berkualitas dapat dilihat dari bagaimana ia menjalankan perannya sebagai seorang pendidik.

Untuk mencapai kualitas guru tersebut perlu adanya timbal balik. Maksudnya ialah bahwa guru akan menjalankan perannya dengan sungguh-sungguh apabila ia mendapat rasa kenyamanan dalam bekerja. Rasa itu akan menjadi sebuah kepuasan tersendiri bagi seorang guru sehingga ia termotivasi dalam menjalankan kinerjanya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (1995) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan suasana "serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.

Kepuasan kerja akan diperoleh dalam suasana organisasi yang memperhatikan kebutuhan dan kepentingan anggota, dan suasana tersebut akan menentukan kinerja anggotanya. Itulah sebabnya menurut Robbins, kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, satu hal penting bagi kelangsungan kemampuan kerja yang tinggi dari para karyawan adalah kemampuan dari pemimpin organisasi didalam meletakkan dasar-dasar pembinaan dan penentuan arah sasaran organisasi. Tanpa pemimpin yang baik dan paham terhadap pola tugas dan sasaran organisasi akan sulit diharapkan kinerja karyawan yang optimal.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi. Agar memiliki kinerja yang tinggi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kepuasan kerja atas apa yang di dapat dalam proses interaksi dengan lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan perhatian utama dari pimpinan.

Dari berbagai penjelasan yang dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku seseorang, sehingga berdampak pada pekerjaannya. Dengan demikian, seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, sekalipun tidak bisa berbangga dengan gaji yang diterimanya, jaminan kerja atau kondisi kerja lainnya.

Seorang karyawan yang tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, yang bosan dengan tugas-tugasnya tidak akan dapat diandalkan, menjadi tukang mangkir, atau buruk prestasi kerjanya. Berdasarkan pengamatan peneliti di Mts Ar-Raudhatul Hasanah Medan kepala madrasahnyasangatlah berkompeten dengan perannya sebagai seorang pemimpin di sekolah itu.

Tercermin dalam sikap beliau yang selalu menjaga keharmonisan kekeluargaan di lingkungan madrasah. Memberi nasehat dan motivasi pada setiap guru. Mengawasi kinerja guru dan memperhatikan para peserta didiknya. Semua warga sekolah menjalankan visi dan misi sekolah serta guru-guru mendapat perlakuan baik.

Menghasilkan lulusan yang berkualitas dilihat dari prestasi peserta didik baik yang akademik ataupun non akademik. Hal seperti itulah yang diharapkan para guru dimana agar mereka dapat menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional sehingga nyaman dalam bekerja dan merasa dihargai sebagai seorang guru.

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti mengangkat judul penelitian tentang “Kontribusi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan”.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mts Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah yang berada di Jl. Jamin Ginting Km 11 Medan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Maret 2016.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru di Mts Ponpes Ar-Raudhatul hasanah Jl. Jamin Ginting Km 11 Medan yang berjumlah 129 orang. Berdasarkan ketentuan Suharsimi Arikunto maka sampel penelitian ini adalah sampel 25% dari total keseluruhan jumlah guru yang ada di Mts Ar-Raudlatul Hasanah Medan yaitu 32 orang guru yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden disertai dengan beberapa alternative pilihan jawaban yang diberikan kepada guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Ar-Raudhhatul Hasanah yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 25% dari total guru keseluruhan yang mengajar yaitu 32 orang dengan menggunakan skala likert dengan skala empat (4) yaitu teknik penskoran dengan penetapan nilai angka pada option jawaban yaitu sangat sering = 4, Sering = 3, Jarang = 2, tidak pernah = 1. Skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 3  
Skala Pengukuran Angket Penelitian

Kepemimpinan Transformatif		Kepuasan Kerja	
Sangat Sering (SS)	4	Sangat Puas (SP)	4
Sering (S)	3	Puas (P)	3
Jarang (J)	2	Kurang Puas (KP)	2

Tidak Pernah (TP)	1	Tidak Puas (TP)	1
-------------------	---	-----------------	---

#### 4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis. Adapun teknik analisis data yang dimaksud adalah teknik analisa data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*, teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat sumbangan/kontribusi positif yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Mts Ponpes Arraudlatul Hasanah Medan dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 83 dan skor terendah adalah sebesar 39.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 83 dan skor terendah adalah 39. Nilai rata-rata (Mean) = 63,25, Median (Me) = 62,19, Modus (Mo) = 61,81, dan Standar Deviasi (SD) = 63,83. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekat nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal.

##### 2. Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang kepuasan kerja guru MTs Ponpes Arraudlatul Hasanah Medan dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 99 dan skor terendah adalah sebesar 44.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor kepuasan kerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 99 dan skor terendah adalah sebesar 44. Nilai rata-rata (M) = 72,28, Standar Deviasi (SD) = 73,085, Modus (Mo) = 67,92 dan Median (Me) = 71,24. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 4. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal.

## B. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Normalitas data populasi perlu untuk memberikan keyakinan pemakaian teknik analisis korelasi tepat digunakan dalam penelitian ini, karena salah satu persyaratan adalah bahwa data populasi harus berdistribusi normal apabila  $L_h < L_t$ . Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,089, sedangkan harga Liliefors tabel pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 32$  yaitu sebesar 0,156. Dengan demikian  $L_o < L_t$  yaitu  $0,089 < 0,156$ , hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran  $Y$  atas  $X$  berasal dari populasi berdistribusi normal.

### b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlet. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Uji homogenitas data variabel kepuasan kerja guru ( $Y$ ) berdasarkan variabel kepemimpinan transformatif kepala madrasah ( $X$ ) diperoleh hasil  $\chi^2_{hitung} = -489,864$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 12$ , didapatkan  $\chi^2_{tabel} = 21,02607$ . Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh  $\chi^2_{hitung} = -489,864 < \chi^2_{tabel} = 21,02607$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa varian data adalah homogen.

### c. Uji linearitas

Dari perhitungan diatas dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 14,347 + 0,915 X$ . Persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi kepala madrasah di Mts Ponpes Arraudlatul Hasanah Medan akan berhubungan dengan kenaikan terhadap kepuasan kerja guru. Maka didapat nilai  $F_h$  sebesar 0,13 sedangkan  $F_t$  sebesar 4,04, dalam hal ini dilihat bahwa  $F_h$  lebih kecil dari  $F_t$  yakni  $0,13 < 4,04$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $X$  mempunyai hubungan yang linear dan berarti pada taraf signifikan 0,05

## C. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan didapat bahwa korelasi antara Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja guru sebesar  $r_{xy} = 0,729$ . Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat kuat, hal ini sesuai dengan ketentuan kategori tingkat hubungan menurut Sugiono sebagai berikut:

Tabel. 16  
Kategori Tingkat Hubungan Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru diterima atau tidak, maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  untuk responden sebanyak 32 dengan taraf signifikan 0,05. Didapat nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  yakni  $0,729 > 0,349$ . Maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformatif kepala madrasah memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru.

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi signifikan atau tidak maka dilakukan uji signifikan korelasi. Uji signifikan korelasi ini dilakukan dengan menggunakan rumus  $t$  sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} = \frac{0,729\sqrt{32-2}}{\sqrt{(1-0,729^2)}} = 5,836$$

ketentuan pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi signifikan untuk digeneralisasikan
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka korelasi tidak signifikan untuk digeneralisasikan

Dari tabel distribusi  $t$  didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,383 pada taraf signifikan 5% dan  $dk = n - 2 = 32 - 2 = 30$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yakni  $7,383 > 2,011$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru diterima dan berlaku untuk seluruh populasi.

Untuk mengetahui tingkat atau menentukan besarnya tingkat kontribusi kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di Mts Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

$r^2$  = koefisien korelasi

dari perhitungan sebelumnya didapat koefisien korelasi sebesar 0,729 maka didapat indeks determinasi koefisien korelasi adalah:

$$\begin{aligned} KP &= (0,729)^2 \times 100\% \\ &= 53,14\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa sebesar 53,14% variabel kepuasan kerja berhubungan dengan kepemimpinan transformatif kepala madrasah sedangkan sisanya sebesar 46,86% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada bab IV maka pada akhir skripsi ini terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan.

1. Kepemimpinan Transformatif Kepala madrasah di MTs Ponpes Ar-Raudlatul Hasanah Medan berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 63, artinya bahwa Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan sebesar 40,63%.
2. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh para guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 72, artinya bahwa hanya sebesar 25% kepuasan yang dimiliki oleh para guru dalam melaksanakan pekerjaannya di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan.
3. Terdapat kontribusi kepemimpinan transformatif kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Ponpes Ar-Raudhatul Hasanah Medan sebesar 0,729 dengan kontribusi kepemimpinan transformatif kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 53,14%. Artinya variabel kepemimpinan transformatif kepala madrasah

terhadap kepuasan kerja guru sebesar 46,86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chemers, M. M. (1997). *An Integrative Theory Of Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Handoko, T.H. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Okezon. (2015). <http://news.okezone.com/read/2013-/12/21/373/915749/-krisis-pemimpinindonesia-butuh-pemimpin-transformatif>. dikutip jumat 18 12 2015
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta



**PERAN KOMITE MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN  
MANAJEMEN PEMBIAYAAN DI MTS AL-WASHLIYAH TEMBUNG  
KEC. PERCUT SEI TUAN KAB. DELI SERDANG**

**Nurul Fadilla Azmi Rangkuti<sup>1</sup> Mardianto<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Komite sekolah/Madrasah adalah suatu badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu dan pemerataan dalam pengelolaan pendidikan disatuan pendidikan serta menyalurkan aspirasi masyarakat sekolah dalam melahirkan kebijakan dan program pendidikan disekolah/madrasah. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui peran Komite Madrasah dalam Pengembangan Manajemen Pembiayaan serta tugas yang dilakukan oleh komite madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi diperoleh hasil bahwa Peran dan Tugas Komite Madrasah adalah memberikan pertimbangan, dukungan baik berupa finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, dan menjadi mediator antara pemerintah dan masyarakat dengan madrasah serta mengontrol untuk terbentuknya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan.

**Kata Kunci :** *komite madrasah dan manajemen pembiayaan*

**PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, perlu adanya pengelolaan secara menyeluruh dan profesional terhadap sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan Islam. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik dalam lembaga pendidikan adalah masalah pembiayaan/keuangan. Pada dasarnya pembiayaan pendidikan (educational finance) dapat dimaknai sebagai kajian tentang bagaimana pendidikan dibiayai atau didana. Dalam hubungan ini Elchanan Cohn (1979: 10) Dalam konteks ini keuangan merupakan sumber dana yang sangat diperlukan sekolah Islam sebagai alat untuk melengkapi berbagai

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

sarana dan prasarana pembelajaran di sekolah/madrasah, meningkatkan kesejahteraan guru, layanan dan pelaksanaan program supervisi. Kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran akan berimplikasi pada semangat siswa untuk belajar dan memudahkan guru dalam mengajar. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 044/U/2002 menyatakan Komite Sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan. Oleh karena itu, komite di sekolah/madrasah harus mengetahui, mampu dan berperan aktif dalam mengelola pembiayaan/keuangan sekolah/ madrasah dengan baik, bertanggung jawab dan transparan kepada masyarakat dan stakeholder lainnya.

Berdasarkan dari pengamatan di MTs AL-Washliyah Tembung bahwasanya peran komite madrasah terhadap pengembangan manajemen pembiayaan sangat minim, hal ini disebabkan karena kepala komite madrasah yang tidak setiap hari berada di madrasah dalam mengelola pembiayaan di madrasah tersebut, sehingga komite madrasah pun tidak bisa secara langsung memberikan keterangan atau gambaran yang transparan terhadap pembiayaan yang masuk dan keluar kepada stakeholder. Oleh sebab itu peneliti ingin tahu bagaimana peran aktif komite madrasah dalam mengelola dan mengembangkan manajemen pembiayaan yang ada di madrasah tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 08 Januari s/d 28 Maret 2016.

### **B. Prosedur Pengumpulan Dan Perekaman Data**

Prosedur pengumpulan data dan perekaman dalam penelitian ini adalah Observasi, wawancara dan Studi Dokumentasi.

### **C. Analisis Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data yang terdiri dari: a) Reduksi Data, b) Penyajian Data, dan c) Kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Peran Komite di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas tidak hanya dilakukan oleh seorang guru didalam kelas saja, melainkan pengelolaan yang dilakukan secara menyeluruh dan profesional terhadap sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan islam salah satunya adalah pengelolaan dalam bidang keuangan yang dipegang oleh komite madrasah. Komite madrasah harus mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan baik dan transparan kepada masyarakat dan stakeholder lainnya. Djam'an dalam (Mulyono,2008:258) menyebutkan bahwa komite Sekolah merupakan suatu badan yang berfungsi sebagai forum resmi untuk mengakomodasikan dan membahas hal-hal yang menyangkut kepentingan kelembagaan sekolah Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah maka diketahui bahwa sebuah madrasah sangat memerlukan adanya komite, dimana komite saling bekerja sama dengan pihak madrasah dalam mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Aspirasi dan saran juga sangat dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam menunjang keberhasilan dalam mencapai visi-misi yang telah ditetapkan madrasah tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Zakaria Umar selaku Kepala Komite maka diketahui bahwa kepala komite madrasah sedikit sulit dalam melaksanakan tujuan, peran dan fungsinya sebagai kepala komite yang disebabkan karena kurangnya pemahaman orang tua dan siswa dalam hal peningkatan mutu pendidikan serta minimnya pendapatan orang tua siswa sehingga pengadaan pembangunan madrasah dalam mengembangkan sarana prasarana madrasah menjadi terhambat tidak sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Tujuan, peran dan fungsi komite madrasah akan terwujud apabila adanya kerja sama, musyawarah, pertemuan orang tua dengan pihak madrasah untuk pemaparkan/menjelaskan program madrasah yang baik antara pihak madrasah dengan orang tua siswa atau masyarakat lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Zakaria Umar selaku komite di Madrasah maka diketahui bahwa peran dan tugas dari komite madrasah yang ikut serta dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan yang diambil madrasah, tidak hanya bertugas dalam pengelolaan keuangan di madrasah tersebut, disini terlihat bahwa peran

dan tugas komite juga berpengaruh terhadap keefektifitasan pembelajaran dimadrasah.

## **2. Manajemen Pembiayaan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung**

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya mengacu kepada kegiatan proses pembelajaran oleh guru dengan siswa didalam kelas saja, melainkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dilembaga tersebut, baik dalam segi perekrutan guru, perangkat pembelajaran, materi yang disampaikan dan lain sebagainya, tetapi juga pengelolaan keuangan madrasah dalam mengembangkan manajemen pembiayaan yang ada di madrasah tersebut. Manajemen pembiayaan/keuangan yang baik dapat berpengaruh terhadap kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan dimadrasah dengan mengedepankan manajemen keseluruhan sumberdaya yang dikelola dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H.Zakaria Umar selaku kepala komite maka diketahui bahwa manajemen pembiayaan di madrasah tersebut masih bertumpu kepada siswa dan dibantu juga oleh orang tua dan pemerintah dalam memajukan dan mengembangkan madrasah tersebut. Dengan bertambahnya penerimaan siswa-siswi disetiap tahunnya, maka peningkatan pembiayaan yang terima juga akan meningkat begitu juga proses pengelolaan manajemen pembiayaannya juga akan lebih meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lysa Akhmaryani, S.Pd selaku salah satu tenaga pendidik/guru bidang studi KTKS maka diketahui bahwa peran komite dengan manajemen pembiayaan dimadrasah ini sangat di perlu dilibatkan dalam mewujudkan keterbukaan dengan keuangan madrasah, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak madrasah dengan komite madrasah. Begitu juga dengan kinerja yang dilakukan oleh komite madrasah, semua kegiatan komite dilakukan dengan rasa respon yang baik dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Zubir Nasution, S.Ag maka diketahui bahwa pihak madrasah membuat berbagai pergerakan untuk menambah pemasukan madrasah dan untuk saat ini keuangan madrasah yang dikelola oleh komite berjalan dengan baik dan transparan.

### **3. Peran Komite Madrasah dalam Pengembangan Manajemen Pembiayaan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Zubir Nasution, S.Ag maka diketahui bahwa dalam merekrut anggota komite tidak hanya ditentukan oleh kepala madrasah saja, melainkan berbagai para tokoh dan alumni juga berperan penting dalam menentukan anggota komite baru. Tidak hanya itu, peran komite terhadap manajemen pembiayaan dimadrasah ini juga sangat berpengaruh dalam memberikan dukungan moral yang kuat kepada pihak madrasah dan *stakeholder* lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Zubir Nasution, S.Ag maka diketahui bahwa kepala madrasah melakukan banyak cara dalam mengembangkan manajemen pembiayaan komite dimadrasah tersebut dengan melakukan beberapa kegiatan rapat dengan pihak madrasah untuk membahas masalah pendapatan madrasah baik pemasukan maupun pengeluaran yang dikeluarkan oleh pihak madrasah. Dan dapat dilihat dari beberapa keterangan diatas bahwa komite madrasah sangat berperan penting dalam menunjang pengembangan manajemen pembiayaan di madrasah tersebut, semakin baik peran dan tugas yang diemban oleh komite maka semakin baik pula manajemen pembiayaan yang ada dilembaga pendidikan.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Temuan Pertama peneliti menemukan bahwa: Peran Komite Madrasah yaitu memberi pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan yang diambil madrasah, memberi dukungan baik yang berbentuk finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, mengontrol untuk terbentuknya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan keluaran (*out put*) pendidikan dimadrasah serta sebagai mediator antara pemerintah dan masyarakat sekolah dengan madrasah yang dilatarbelakangi dengan perlunya kemitraan yang baik antara pihak sekolah dengan orang tua murid dalam mewujudkan mutu pendidikan yang baik dengan menggali potensi dan partisipasi warga madrasah. Anggaran merupakan alat pengawasan (*controlling*), pengawasan berarti mengevaluasi (menilai) terhadap pelaksanaan pekerjaan (Nafarin, 2007)

Maka perlu adanya komite untuk menyalurkan aspirasi, saran serta usulan dari pihak sekolah masyarakat, sebagaimana yang diketahui bahwasanya fungsi komite Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung itu adalah mendorong tumbuhnya perhatian masyarakat sekolah terhadap penyelenggaraan bermutu dan madrasah, melakukan kerjasama dengan masyarakat sekolah, pemerintah terkait penyelenggaraan pendidikan bermutu, menampung dan menganalisis aspirasi dan ide serta tuntutan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat sekolah, memberikan masukan, pertimbangan serta rekomendasi kepada pihak pengelola pendidikan terkait program, kriteria tenaga pendidik, pendidikan, fasilitas lembaga pendidikan dalam mencapai mutu, mendorong warga madrasah berperan aktif/berpartisipasi dalam pendidikan guna meningkatkan mutu serta melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan.

Untuk menjalankan peran dan fungsi komite madrasah bukanlah hal yang mudah, banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh komite Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung, yaitu dikarenakan rendahnya pendapatan orang tua yang hanya pas-pasan untuk menyukupi biaya sekolah anaknya saja, rendahnya pemahaman orang tua siswa tentang pentingnya meningkatkan mutu pendidikan untuk anaknya sehingga para orang tua tidak ingin tahu seberapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk meningkatkan pengetahuan anaknya, dan besarnya beban investasi yang dibutuhkan madrasah dalam mengadakan, membangun dan mengembangkan sarana prasarana standar yang dibutuhkan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu.

Temuan Kedua peneliti menemukan bahwa: Manajemen Pembiayaan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung masih bertumpu dengan adanya siswa maka adanya uang, artinya dalam memanajemen pembiayaan baik pemasukan maupun pengeluaran madrasah yang menjadi objek adalah siswa, semakin banyaknya siswa yang menjalani pendidikan dimadrasah tersebut maka semakin banyak pula pemasukan yang diperoleh oleh pihak madrasah yang berupa SPP dan bantuan dari pemerintah (BOS/BOM) yang nantinya akan dikelola oleh ketua komite Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung yaitu Bapak H.Zakaria Umar beserta anggota-anggotanya sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kebutuhan madrasah dalam hal lainnya dengan baik.

Keterkaitan peran komite dengan pengembangan manajemen pembiayaan ini telah terealisasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung yang dapat dilihat dari terwujudnya azas transparansi dan akuntabilitas sebuah manajemen pembiayaan dan keuangan madrasah serta dapat dilihat dari wujud kepedulian dari elemen-elemen madrasah dalam memberikan sumbang saran, dukungan moral dan materil dari orang tua, mengupayakan bantuan dana dukungan dari dunia luar dalam rangka memajukan pendidikan penuh kemashlahatan.

Untuk saat ini terjadi peningkatan dalam pengelolaan keuangan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung, artinya pihak madrasah memungkinkan untuk mengembangkan kemajuan madrasah dengan pengelolaan pembiayaan dengan baik berupa mengembangkan atau menambah sarana prasarana dimadrasah sesuai dengan kebutuhan siswa dan pihak madrasah lainnya, dalam hal ini kepala Madrasah juga memberi masukan, ide, menjadi fasilitator dan mengawasi jalannya program yang akan dilaksanakan, bahkan peranan komite sangat-sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengelola segala kebutuhan yang diperlukan dimadrasah dengan baik. Sama halnya dengan teori yang dikatakan oleh Stoner bahwa dalam Manajemen itu adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi, artinya bahwa seorang pemimpin berperan penuh terhadap pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di lembaga pendidikan/madrasah tersebut. Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, mengelola keuangan dan pembiayaan sekolah atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal.

Temuan ketiga peneliti menyimpulkan bahwa: sistem perekrutan anggota komite Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung ini

dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu Bapak Muhammad Zubir Nasution, S.Ag dengan melibatkan beberapa unsur masyarakat yang terdiri dari tokoh masyarakat, tokoh pendidikan, perwakilan dunia usaha, perwakilan orang tua siswa, perwakilan siswa/alumni dan yang dipandang perlu dan layak dengan jalur musyawarah, artinya bahwa dalam pemilihan anggota Komite baru di madrasah ini terbuka dengan melibatkan beberapa tokoh tersebut diatas, dan inilah yang disebutkan bahwa komite madrasah dalam manajemen pembiayaan bersifat transparan. Seperti yang dikatakan oleh Mulyasa dalam teorinya yang mengatakan bahwa salah satu peran dewan pendidikan dan komite sekolah yaitu mengontrol kerja sama sekolah dengan masyarakat dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan output pendidikan. Artinya bahwa segala proses yang dilakukan oleh pihak madrasah harus diketahui oleh stakeholder dan masyarakat lainnya sehingga lebih jelas arah dan tujuan yang akan dituju oleh madrasah. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Mulyasa. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak hanya dilakukan oleh komite madrasah saja melainkan juga diperlukan keterlibatan semua pihak terutama *stakeholders* yang tidak hanya berupa tenaga pendidik dan wali murid saja, tetapi juga perlu keterlibatan masyarakat luas dan pengguna lulusan.

Ada beberapa cara yang dilakukan oleh komite madrasah dalam mengatur keuangan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung, diantaranya adalah melaksanakan rapat awal tahun dengan pihak madrasah, menetapkan dan menentukan pemasukan madrasah, melakukan rapat target dan upaya yang hendak dicapai pada tahun yang akan datang, serta melakukan rapat pembuatan RKM/RAPBS. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pemasukan dan pengeluaran yang dikeluarkan oleh pihak madrasah dalam menunjang mutu pendidikan di madrasah tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran komite di Madrasah Al-Washliyah Tembung adalah sebagai mediator antara pemerintah dan masyarakat sekolah dengan pihak madrasah, sebagai pemberi pertimbangan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan yang diambil madrasah, sebagai pemberi dukungan baik yang berbentuk finansial, pemikiran maupun



tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan serta sebagai pengontrol dalam terbentuknya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran (*out put*) pendidikan di madrasah.

2. Pada dasarnya manajemen pembiayaan yang ada di Madrasah Al-Washliyah Tembung ini masih bertumpu pada sistem lama, yaitu ada siswa ada uang, dengan demikian yang menjadi sumber pembiayaan di madrasah adalah orang tua yang berupa SPP dan pemerintah yang berupa Bantuan Operasional Sekolah (BOS) .
3. Peran Komite Madrasah dalam Pengembangan Manajemen Pembiayaan di Madrasah Al-Washliyah Tembung adalah salah satu hal yang harus dilibatkan dalam suatu lembaga pendidikan bahkan menjadi suatu wujud kepedulian elemen-elemen madrasah dalam memajukan madrasah. Madrasah yang dikatakan berkembang adalah madrasah yang memiliki sumber daya manusia dan sistem pengelolaan yang baik, sesuai dengan komposisi penggunaannya. Sehingga apabila manajemen pembiayaan/keuangan suatu madrasah dikatakan berkembang dan berhasil, maka secara otomatis lembaga pendidikan yang mengacu didalamnya juga akan berkembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cohn, Elchanan. (1979). *The Economic of Education Revised Edition*. Cambridge: Ballinger Publishing Company
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 044/U/2002 tentang Komite Sekolah
- Mulyono. (2008). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nafarin, M,. (2007) *Penganggaran Perusahaan*, Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.

## PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI BELAJAR SISWA DI MAN 1 MEDAN

Ahmad Suwardi Harahap<sup>1</sup> Amiruddin Siahaan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana Partisipasi belajar siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, (2) Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, dan (3) Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan partisipasi belajar siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara : observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Langkah yang ditempuh dalam menganalisis data dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi, menyajikan data, kemudian disimpulkan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga hasil temuan yaitu : (1) Partisipasi belajar siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan tergolong aktif. Hal tersebut dilihat dari banyak siswa yang aktif bertanya dan berpendapat di dalam kelas. (2) Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan di MAN 1 Medan dengan cara kepala madrasah dalam menggerakkan warga madrasah dengan memberikan mereka tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru agar bekerja dengan baik dan ikhlas sesuai dengan motto Kementrian Agama (3) Dalam hal Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan partisipasi belajar siswa di MAN 1 Medan kepala madrasah memberikan kesempatan kepada siswa untuk dapat berkomunikasi secara aktif kepada seluruh warga madrasah.

**Kata Kunci:** *Fungsi-Fungsi Kepemimpinan, Partisipasi Belajar Siswa*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan,

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pikiran, dan tingkah laku orang lain karena pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan proses antara seseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain, yang menyebabkan orang seorang atau kelompok berbuat sesuatu yang sesuai kehendak pemimpin.

Kepemimpinan berarti juga proses pemberian motivasi, agar orang lain secara ikhlas dan sungguh-sungguh mengerjakan sesuatu. Dalam keadaan ini berarti berbagai motivasi lain yang tak ada hubungannya dengan kegiatan yang dimaksud pimpinan harus diperlemahkan. Sedangkan motivasi yang berhubungan dengan kegiatan yang dimaksud kepemimpinan, selain harus diperkuat juga harus dipelihara agar tidak kehilangan daya dorongnya dalam usaha mewujudkan kelompok/organisasi. (Thoha, 2011: 302)

Pada umumnya pengangkatan dan atau pengukuhan seseorang sebagai pemimpin karena sebelumnya dipandang oleh banyak orang lebih memiliki kemampuan untuk memengaruhi banyak orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan kelompok. Kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan inilah yang dikatakan bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan kepemimpinan. Dengan kata lain, Robbins mengatakan: *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* (kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan). (Muchlas, 2012: 316)

Dampak pengaruh seseorang pemimpin terhadap bawahannya (perilaku bawahan) sangat bervariasi. Ini sangat tergantung pada seni, strategi, teknik, teknologi, kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang dimiliki dan diterapkan oleh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya pada kelompok orang atau organisasi yang ia pimpin. Selain itu juga dampak terhadap perilaku bawahan tersebut juga sangat dipengaruhi oleh karakter pemimpin adalah mencakup keperibadian, sosial, fisik, atau intelektual. Sedangkan perilaku spesifik adalah kepemimpinan prakarsa, kemampuan pertimbangan dan orientasi pemimpin serta interaksi pemimpin dengan yang di pimpin. Sementara faktor eksternal adalah faktor situasi lingkungan yang memengaruhi kemajuan organisasi. Perilaku orang per orang, kelompok orang dan pimpinan dalam organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai perilaku manusia dalam organisasi.

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi dalam suatu basis yang relatif berkesinambungan untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Orang-orang yang, dengan keterampilannya, menangani dan mengawasi kegiatan-kegiatan orang lain dan yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dalam organisasi disebut manajer (meskipun kadang-kadang mereka disebut administrator, terutama dalam organisasi nirlaba). (Robbins dan Judge, 2015: 5-8)

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah dalam BAB I Pasal I disebutkan bahwa Kepala Sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Selanjutnya, kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus memiliki kompetensi-kompetensi yang mendukung dalam kinerjanya. Kompetensi ini sebagaimana telah diatur di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa seorang kepala sekolah setidaknya harus memiliki lima kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kompetensi tersebut adalah standar yang harus dimiliki seseorang yang ingin menjadi kepala sekolah yang profesional.

Tentu saja kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus mengacu pada peraturan tentang standar kompetensi kepala sekolah tersebut. Dari lima standar kompetensi kepala sekolah sebagaimana yang telah disebutkan di dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dikembangkanlah sebuah fungsi-fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi edukator, manajer, administrator, supervisor, kepemimpinan, dan motivator. (Mulyasa, 2011: 98). Fungsi-fungsi tersebut tentunya sangat penting untuk dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah dalam rangka mewujudkan

sebuah proses pendidikan yang baik di sekolah terutama dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran bagi siswa. Sangat penting untuk mewujudkan sebuah proses pendidikan yang berkualitas, karena dengan proses pendidikan yang berkualitas maka siswa akan berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan kompetensi dan karakternya.

Selanjutnya, tentang partisipasi belajar siswa, partisipasi adalah keikutsertaan, peranserta atau keterlibatan yang berkaitan dengan keadaan lahiriahnya. Pengertian prinsip partisipasi adalah masyarakat berperan secara aktif dalam proses atau alur tahapan program dan pengawasannya, mulai dari tahap sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, dan pelestarian kegiatan dengan memberikan sumbangan tenaga, pikiran, atau dalam bentuk materiil. Verhangen dalam Mardianto (2003) menyatakan bahwa, partisipasi merupakan suatu bentuk khusus dari interaksi dan komunikasi yang berkaitan dengan pembagian: kewenangan, tanggung jawab, dan manfaat. Theodorson dalam buku yang sama mengemukakan bahwa dalam pengertian sehari-hari, partisipasi merupakan keikutsertaan atau keterlibatan seseorang (individu atau warga masyarakat) dalam suatu kegiatan tertentu. (Mardianto, 2003:16). Jadi, partisipasi belajar siswa adalah peran aktif dari keikutsertaan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran di sekolah dengan mengerahkan seluruh tenaga, pikiran, dan materiil.

Fenomena kepemimpinan di sekolah sangat penting dalam rangka meningkatkan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran baik di kelas maupun di luar kelas. Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan yang terdiri dari edukator, manajer, administrator, supervisor, kepemimpinan, dan motivator memiliki peran penting dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas dalam rangka meningkatkan partisipasi belajar siswa di sekolah. Artinya, seorang kepala sekolah yang telah menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut tentu akan menghasilkan sebuah proses pembelajaran yang baik, dan dengan proses pembelajaran yang baik, partisipasi siswa dalam belajar juga akan tinggi.

Terdapat banyak cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya dalam mewujudkan proses pembelajaran yang baik di sekolah seperti: a) Memfasilitasi penyusunan tujuan pembelajaran dan standar pembelajaran; b) Melakukan sosialisasi tujuan pembelajaran dan standar pembelajaran; c) Memfasilitasi pembentukan kelompok kerja guru; d) Menerapkan ekspektasi yang tinggi; e) Melakukan evaluasi

kinerja guru dan tindak lanjut pengembangannya; f) Membentuk kultur sekolah yang kondusif bagi pembelajaran; g) Membangun *learning person dan learning school*; dan h) Menyediakan sebagian besar waktu untuk pembelajaran dan selalu mempunyai waktu untuk guru dan siswanya.

Fenomena kepemimpinan dalam mewujudkan partisipasi belajar siswa di lapangan khususnya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari peran partisipasi siswa dalam proses pembelajaran yang cukup aktif. Dalam pembelajaran, siswa aktif bertanya dan memberikan pendapat, siswa juga aktif berdiskusi dengan guru di luar jam pelajaran. Kemudian, dalam kegiatan ekstrakurikuler, siswa banyak mengikuti program-program ekstrakurikuler yang disediakan sekolah. Siswa juga aktif mengunjungi perpustakaan. Hal tersebut juga disebabkan karena dorongan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada siswa sudah sangat baik. Meskipun begitu, masih terdapat beberapa siswa yang kurang aktif dalam mengikuti pembelajaran, bahkan dengan berbagai fasilitas yang telah disediakan oleh kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan juga merupakan kepala yang baru ditugaskan di madrasah tersebut. Namun, peran aktif kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sudah sangat baik.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyangkut tentang bagaimana Penerapan Fungsi-fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Partisipasi Belajar Siswa di MAN 1 Medan Kecamatan Medan Tembung Kota Medan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1) Tempat dan waktu

Adapun yang akan menjadi lokasi penelitian adalah MAN 1 Medan. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan biaya dan jarak dengan tempat tinggal peneliti.

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Februari sampai April 2016, dan apabila hasil penelitian ini masih membutuhkan keperluan data, maka kemungkinan waktu penelitian akan diperpanjang hingga data-data penelitian sudah mencukupi.

## **2) Sumber Data**

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan sumber data menjadi dua buah yaitu :

1. Sumber data primer atau data pokok : yaitu kepala madrasah, pembantu kepala madrasah, guru dan siswa MAN 1 Medan.
2. Sumber data skunder atau data pelengkap : yaitu visi misi, struktur organisasi, data guru, data siswa, serta data sarana dan prasarana di MAN 1 Medan.

## **3) Teknik Pengumpulan Data**

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran yang dianggap ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, yaitu Observasi, Wawancara dan dokumentasi.

## **4) Teknik Analisis Data**

Analisis adalah gagasan inti untuk melaksanakan “penteorian dari lapangan” dengan mengumpulkan data yang diarahkan secara startegis melalui pengembangan teori. Itu artinya bahwa analisis data ini dingunakan untuk menganalisis data yang diperoleh langsung dari lapangan baik itu dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Data dikumpulkan, dikelompokkan, direduksi dimaknai, dan diambil kesimpulan.

## **5) Teknik Penjamin Keabsahan Data**

Dalam menetapkan keabsahan data pemeriksaan didasarkan pada derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*defendability*) dan kepastian (*confirmability*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil analisis penelelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya.

Berdasarkan paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitannya dengan partisipasi belajar siswa, implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan kepala madrasah, dan implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam kaitannya dengan peningkatan partisipasi belajar siswa yang akan dijelaskan pada paragraf-paragraf berikut ini.

**a. Partisipasi Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan**

Partisipasi siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan tergolong aktif. Hal tersebut dilihat dari banyak siswa yang aktif bertanya dan berpendapat di dalam kelas. Juga, para siswa banyak yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler di madrasah. Siswa di Madrasah Aliyah Negeri Medan sangat aktif mengikuti berbagai program pembelajaran yang telah disediakan oleh madrasah. Para siswa di madrasah tersebut selain aktif bertanya ketika proses pembelajaran berlangsung dan juga aktif mengunjungi perpustakaan. Madrasah juga mengadakan les tambahan di sore hari bagi siswa yang berminat. Banyak para siswa yang berdiskusi dengan guru tentang materi pembelajaran atau permasalahan yang mereka alami pada waktu di luar jam pelajaran.

Para siswa-siswi yang aktif dalam proses pembelajaran ternyata juga disebabkan oleh para guru yang terus memberikan motivasi kepada siswa untuk selalu aktif bertanya. Madrasah ini memiliki status negeri, maka siswa-siswi yang masuk ke madrasah tersebut adalah hasil seleksi dari ratusan bahkan ribuan siswa yang telah mendaftar, sehingga persaingan antar siswa di madrasah tersebut tinggi, yang berdampak positif pada kemandirian proses pembelajaran. Madrasah juga menerapkan budaya-budaya madrasah yang harus dipatuhi oleh para siswa. Penerapan sanksi juga dilakukan bagi siswa yang melanggar budaya-budaya dan peraturan tersebut.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan memiliki norma budaya yang sangat ketat yang harus dipatuhi oleh para siswa-siswinya. Hal tersebut juga menjadi salah satu media pendidikan karakter yang dicanangkan di madrasah tersebut. Para siswa dipaksa untuk berperilaku sesuai dengan norma yang sudah ditentukan agar menjadi terbiasa untuk berperilaku dan menjadi pribadi yang baik. Penerapan peraturan dan norma yang harus dipatuhi oleh siswa juga diiringi dengan sosialisasi tentang peraturan dan norma tersebut.

Tidak ada toleransi bagi siswa untuk tidak mentaati norma dan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, juga terdapat sistem sanksi bagi siswa yang tidak mematuhi aturan-aturan tersebut. Aturan dan norma yang berlaku di madrasah ini membuat siswa secara konsisten harus menjalaninya. Karena, semua aturan-aturan tersebut mempunyai konsekuensi yang tegas apabila dilanggar oleh siswa.

Dalam hal melakukan komunikasi antara siswa dengan guru siswa dinilai sangat aktif. Para guru juga sangat antusias dalam menerima siswa



untuk melakukan pembicaraan yang terkait dengan pembelajaran atau di luar pembelajaran.

Kepala madrasah memberikan tanggung jawab untuk melakukan pendekatan kepada siswa melalui wali kelas. Wali kelas diberi tugas untuk dapat melakukan pendekatan kepada siswa sebagai metode pembiasaan karakter siswa, sehingga siswa dapat merasa dekat dan mau berkomunikasi tentang kondisi dirinya yang akan membantu dirinya dalam proses pembelajaran.

Jadi, komunikasi yang dilakukan oleh guru pada dasarnya adalah atas instruksi dari kepala madrasah untuk melakukan pendekatan sebagai sebuah cara dalam membina karakter anak. Guru memberikan fasilitas kepada siswa untuk berpartisipasi dan berperan aktif terhadap madrasah, proses pembelajaran, dan masa depan para siswa.

Kemudian, siswa juga turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh madrasah. Dalam hal ini siswa sebagai komponen utama yang menjadi tujuan pembelajaran di madrasah dilibatkan dalam penentuan kebijakan dengan memberikan masukan dan menyampaikan kebutuhan mereka dalam pembuatan sebuah keputusan tersebut. Dalam hal pengambilan keputusan atas kebijakan madrasah ikut terlibat, namun dalam bentuk sosialisasi kebijakan tersebut. Hal ini berarti siswa tidak dominan dalam menentukan kebijakan madrasah.

#### **b. Penerapan Fungsi-fungsi Kepemimpinan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan**

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dalam menggerakkan warga madrasah dengan memberikan mereka tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru agar bekerja dengan baik dan ikhlas sesuai dengan motto Kementerian Agama. Kepala madrasah juga melakukan perencanaan program madrasah, membagi tugas dan wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, kemudian kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan program sesuai dengan apa yang telah direncanakan untuk selanjutnya

dievaluasi dengan tujuan untuk melihat kekurangan dari pelaksanaan program-program tersebut. Kepala madrasah dalam menggerakkan para guru dan pegawai menggunakan metode teladan, yaitu memberikan contoh perilaku yang baik kepada para guru dan bawahan. Jika, pemimpinnya bersikap disiplin dan baik dalam bekerja, maka bawahan pasti akan mengikuti pemimpin tersebut.

Selanjutnya, kepala madrasah dalam menggerakkan para guru dan pegawai secara formal adalah dengan memberikan surat penugasan atau rincian pokok tugas dalam dokumen tugas pokok dan fungsi. Sedangkan dalam bentuk informal, kepala madrasah memberikan motivasi dan pengarahan tentang bagaimana melaksanakan tugas dan fungsi guru dan pegawai dengan baik sesuai fungsinya masing-masing. Kepala madrasah juga menggerakkan para guru dengan memberikan peningkatan kompetensi melalui pengarah dan pelatihan kepada guru tentang bagaimana cara bekerja yang baik sebagai seorang guru.

Kemudian, Kepala madrasah dalam menggerakkan para guru dan pegawai adalah dengan memberikan dan menjelaskan hal-hal yang menjadi tanggung jawab guru dan pegawai dalam bekerja. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada warga madrasah untuk menyampaikan ide dan gagasannya yang bertujuan untuk kemajuan madrasah. Penyampaian ide dan gagasan itu dapat dilakukan dengan mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penyampaian ide dan gagasan dapat dilakukan dalam pertemuan atau rapat. Kemudian, kepala madrasah dalam menetapkan sebuah kebijakan selalu melakukan peninjauan ulang oleh warga internal madrasah seperti kepala madrasah, pembantu kepala madrasah, dan komite, serta warga madrasah yang terkait dengan kebijakan tersebut. Hasil keputusan yang berupa kebijakan tersebut kemudian disosialisasikan kepada seluruh warga madrasah termasuk para guru dan siswa. Siswa juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya melalui guru atau organisasi siswa kepada kepala madrasah. Siswa diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya dengan prosedur dan ketentuan yang beretika tentunya.

Dalam mengambil keputusan kepala madrasah melibatkan seluruh warga madrasah yang terkait dengan kebijakan yang akan diputuskan. Perlibatan warga madrasah dalam pengambilan keputusan disesuaikan dengan kebutuhan dari keputusan itu sendiri. Artinya, tidak semua warga madrasah dilibatkan secara langsung dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan hanya melibatkan warga madrasah yang terkait

dengan kebijakan itu secara langsung. Namun, bagi seluruh warga madrasah, kebijakan yang telah diputuskan akan langsung disosialisasikan sebagai upaya perlibatan secara tidak langsung.

Dalam hal evaluasi kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ditetapkan dilakukan dengan melakukan observasi terhadap pelaksanaan kebijakan dengan tujuan untuk melihat apakah kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan efektif dalam pelaksanaannya. Kemudian, setiap kebijakan yang dilaksanakan dilakukan pula evaluasi terhadap kebijakan tersebut. Kepala madrasah melakukan evaluasi dan pengawasan dengan memberikan kewenangan kepada guru dan pegawai untuk melaporkan hasil perkembangan kebijakan yang telah dilaksanakan.

Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan kelompok/organisasinya tidak mungkin diwujudkannya sendiri. Pemimpin seorang diri tidak akan dapat berbuat banyak dan bahkan mungkin tidak ada artinya sama sekali. Oleh karena itu sebagian wewenangnya perlu didelegasikan pada para pembantunya, agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

### **c. Penerapan Fungsi-fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Partisipasi Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan**

Salah satu hal positif yang dilakukan kepala madrasah di madrasah adalah peran sebagai pemimpin pembelajaran. Kepemimpinan pembelajaran atau kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait erat dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di madrasah.

Berdasarkan hasil temuan di atas kepala madrasah sangat banyak melakukan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan partisipasi belajar siswa. Kepala madrasah memberikan pelatihan kepada guru tentang metode-metode pembelajaran dan pembelajaran berkarakter sehingga guru dapat melaksanakan proses pembelajaran yang membuat siswa aktif dan berpartisipasi di dalam kelas. Para wali kelas dan guru juga diperintahkan untuk mendekatkan diri kepada siswa, sehingga siswa dengan mudah aktif dan berpartisipasi.

Selanjutnya, kepala madrasah juga menyiapkan media pembelajaran serta fasilitas pembelajaran baik dari perpustakaan,

laboratorium, ruangan kelas, kantin, lapangan olah raga, dan lain sebagainya yang ditujukan agar siswa dapat secara aktif melaksanakan pembelajaran. Kepala madrasah juga melakukan pengembangan kurikulum yang terkait dengan materi pembelajaran yang dapat menunjang pengetahuan siswa. Madrasah menyediakan kurang lebih 30 puluh ekstrakurikuler bagi siswa agar para siswa bisa mengoptimalkan potensi dan bakatnya. Kemudian, untuk menjaga keaktifan dan partisipasi belajar siswa, madrasah menerapkan budaya dan aturan siswa yang kami buat yang bertujuan untuk mendisiplinkan siswa dalam belajar.

Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada siswa untuk dapat berkomunikasi secara aktif kepada seluruh warga madrasah. Hal ini juga termasuk ke dalam salah satu budaya madrasah yang mengharuskan siswa untuk dapat berpartisipasi dengan aktif. Siswa tidak hanya diberikan kesempatan untuk dapat berkomunikasi di dalam proses pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, tetapi siswa justru dituntut untuk aktif dalam berkomunikasi kepada seluruh warga madrasah. Siswa diberikan kebebasan dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat baik di dalam proses pembelajaran maupun di luar proses pembelajaran.

Selanjutnya, keterlibatan guru dalam upaya meningkatkan partisipasi siswa dalam belajar sangat penting. Guru dalam hal ini dituntut untuk aktif dalam mengajar dan harus mampu membuat para siswanya aktif di kelas. Kemudian, guru juga dituntut untuk dapat melakukan komunikasi dengan siswa secara aktif. Dan menyampaikan pesan-pesan budaya madrasah kepada siswa. Guru untuk mampu menghadirkan sebuah proses pembelajaran yang menyenangkan yang membuat siswa aktif dan berpartisipasi di dalam proses pembelajaran tersebut. Kemudian tidak hanya proses pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga guru harus aktif di luar proses pembelajaran dengan berkomunikasi secara aktif dengan siswa.

Selanjutnya, kepala madrasah dalam melaksanakan evaluasi yang terkait dengan peningkatan partisipasi belajar siswa menyerahkan kepada guru, guru bimbingan konseling, dan pembantu kepala madrasah bidang kesiswaan. Evaluasi dan pengawasan tersebut langsung dilakukan oleh para guru sesuai dengan bidangnya masing. Jadi, evaluasi dilaksanakan melalui sistem delegasi kepada para bawahan untuk kemudian menyerahkan hasil evaluasi dan pengawasan tersebut kepada kepala madrasah. Dalam melakukan pengawasan dan evaluasi, yang turun langsung untuk mengevaluasi dan mengawasi partisipasi belajar dari

siswa adalah guru dan wali kelas. Guru harus memberikan penilaian dan pengawasan terhadap siswa di dalam kelas maupun di luar kelas. Untuk keaktifan dan partisipasi siswa juga menjadi wewenang guru untuk menilai dan mengawasi secara langsung. Siswa-siswa yang pasif diberikan motivasi dan pengarahan. Hasil pengawasan dan evaluasi siswa harus bertanggung jawabkan kepada kepala madrasah dan orang tua siswa.

## KESIMPULAN

Partisipasi siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan tergolong aktif. Hal tersebut dilihat dari banyak siswa yang aktif bertanya dan berpendapat di dalam kelas. Juga, para siswa banyak yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler di madrasah. Siswa di Madrasah Aliyah Negeri Medan sangat aktif mengikuti berbagai program pembelajaran yang telah disediakan oleh madrasah. Para siswa di madrasah tersebut selain aktif bertanya ketika proses pembelajaran berlangsung dan juga aktif mengunjungi perpustakaan. Madrasah juga mengadakan les tambahan di sore hari bagi siswa yang berminat. Banyak para siswa yang berdiskusi dengan guru tentang materi pembelajaran atau permasalahan yang mereka alami pada waktu di luar jam pelajaran.

Para siswa-siswi yang aktif dalam proses pembelajaran disebabkan oleh para guru yang terus memberikan motivasi kepada siswa untuk selalu aktif bertanya. Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan memiliki norma budaya yang sangat ketat yang harus dipatuhi oleh para siswa-siswinya. Hal tersebut juga menjadi salah satu media pendidikan karakter yang dicanangkan di madrasah tersebut. Dalam hal melakukan komunikasi antara siswa dengan guru siswa dinilai sangat aktif. Para guru juga sangat antusias dalam menerima siswa untuk melakukan pembicaraan yang terkait dengan pembelajaran atau di luar pembelajaran. Wali kelas diberi tugas untuk dapat melakukan pendekatan kepada siswa sebagai metode pembinaan karakter siswa.

Kemudian, siswa juga turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh madrasah. Dalam hal ini siswa sebagai komponen utama yang menjadi tujuan pembelajaran di madrasah dilibatkan dalam penentuan kebijakan dengan memberikan masukan dan menyampaikan kebutuhan mereka dalam pembuatan sebuah keputusan tersebut. Dalam hal pengambilan

keputusan siswa ikut terlibat, namun dalam bentuk sosialisasi kebijakan tersebut.

Kepala madrasah dalam menggerakkan warga madrasah dengan memberikan mereka tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Kepala madrasah juga memberikan motivasi kepada guru agar bekerja dengan baik dan ikhlas sesuai dengan motto Kementerian Agama. Kepala madrasah juga melakukan perencanaan program madrasah, membagi tugas dan wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, kemudian kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan program sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Kepala madrasah dalam menggerakkan para guru dan pegawai menggunakan metode teladan, yaitu memberikan contoh perilaku yang baik kepada para guru dan bawahan.

Dalam mengambil keputusan kepala madrasah melibatkan seluruh warga madrasah yang terkait dengan kebijakan yang akan diputuskan. Dalam hal evaluasi kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ditetapkan dilakukan dengan melakukan observasi terhadap pelaksanaan kebijakan dengan tujuan untuk melihat apakah kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan efektif dalam pelaksanaannya. Kepala madrasah melakukan evaluasi dan pengawasan dengan memberikan kewenangan kepada guru dan pegawai untuk melaporkan hasil perkembangan kebijakan yang telah dilaksanakan.

Kepala madrasah banyak melakukan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan partisipasi belajar siswa. Kepala madrasah memberikan pelatihan kepada guru tentang metode-metode pembelajaran dan pembelajaran berkarakter sehingga guru dapat melaksanakan proses pembelajaran yang membuat siswa aktif dan berpartisipasi di dalam kelas. Para wali kelas dan guru juga diperintahkan untuk mendekatkan diri kepada siswa.

Selanjutnya, kepala madrasah juga menyiapkan media pembelajaran serta fasilitas pembelajaran baik dari perpustakaan, laboratorium, ruangan kelas, kantin, lapangan olah raga, dan lain sebagainya yang ditujukan agar siswa dapat secara aktif melaksanakan pembelajaran. Kepala madrasah juga melakukan pengembangan kurikulum yang terkait dengan materi pembelajaran yang dapat menunjang pengetahuan siswa. Madrasah menyediakan kurang lebih 30

puluh ekstrakurikuler bagi siswa agar para siswa bisa mengoptimalkan potensi dan bakatnya. Kemudian, untuk menjaga keaktifan dan partisipasi belajar siswa, madrasah menerapkan budaya dan aturan siswa yang kami buat yang bertujuan untuk mendisiplinkan siswa dalam belajar.

Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada siswa untuk dapat berkomunikasi secara aktif kepada seluruh warga madrasah. Keterlibatan guru dalam upaya meningkatkan partisipasi siswa dalam belajar sangat penting. Guru dalam hal ini dituntut untuk aktif dalam mengajar dan harus mampu membuat para siswanya aktif di kelas. Kemudian, guru juga dituntut untuk dapat melakukan komunikasi dengan siswa secara aktif. Dan menyampaikan pesan-pesan budaya madrasah kepada siswa. Guru untuk mampu menghadirkan sebuah proses pembelajaran yang menyenangkan yang membuat siswa aktif dan berpartisipasi di dalam proses pembelajaran tersebut. Kemudian tidak hanya proses pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga guru harus aktif di luar proses pembelajaran dengan berkomunikasi secara aktif dengan siswa.

Kepala madrasah dalam melaksanakan evaluasi yang terkait dengan peningkatan partisipasi belajar siswa menyerahkan kepada guru, guru bimbingan konseling, dan pembantu kepala madrasah bidang kesiswaan. Evaluasi dilaksanakan melalui sistem delegasi kepada para bawahan untuk kemudian menyerahkan hasil evaluasi dan pengawasan tersebut kepada kepala madrasah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mardianto, T. (2003). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: UNS Press.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH SD ISLAM AN-NIZAM

Nur Azniah Nasution<sup>1</sup> Rosnita<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja yang digunakan oleh SD Islam An-Nizam serta kepuasan kerja yang diterima guru. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru di SD Islam An-Nizam. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Setelah dilakukan penelitian dan analisis terhadap data penelitian dapat di kemukakan bahwa Kecenderungan Motivasi kerja adalah kategori tinggi sebesar 20%, kategori sedang sebesar 65,45%, dan kategori rendah sebesar 14,545%, Dengan demikian dapat di kemukan kesimpulan bahwa kategori Motivasi kerja guru dalam penelitian ini masih termasuk kategori sedang yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 65,45%. Dan Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru adalah kategori tinggi sebesar 14,54%, kategori sedang sebesar 65,45% , dan kategori rendah sebesar 16,36%, Dengan demikian dapat di kemukan kesimpulan bahwa kategori Kepuasan Kerja Guru dalam penelitian ini masih termasuk sedang yang di buktikan perolehan frekuensi absolut sebesar 65,45%. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SD Islam An-Nizam yaitu sebesar  $r_{xy} = 0.471 > 0,266$ . Maka dari hasil penguji hipotesis diatas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam An-Nizam, dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,471 > 0,266$ ) hipotesis diterima dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan Sedang.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

Ekstensi manusia akan kebutuhan immaterial seringkali terlupakan. Bukan material (uang) saja yang membuat manusia termotivasi untuk melakukan tindakan. Akan tetapi immaterial juga memegang peranan penting untuk diperhitungkan dalam memotivasi orang lain. Manusia memiliki keinginan yang sama yaitu ingin dipuji,

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



diakui, didengarkan, dihormati, dan dihargai. Itulah bagian dari memotivasi orang lain.

Untuk mengoptimalkan proses dan hasil pendidikan Islam, diperlukan para guru pendidikan Agama Islam dan guru-guru muslim yang profesional. Para guru muslim yang menguasai apa yang diajarkan, terampil mengajar ilmu pengetahuan, dan memiliki integritas kepribadian. Dimensi keilmuan sangat diutamakan dan lebih tinggi beberapa derajat dalam Islam, bahkan melebihi dimensi keimanan semata. (Syafaruddin, dkk 2014: 19)

Sebagai pendidik, maka guru harus menguasai ilmu yang diajarkan dan terampil mengajar dan pribadinya dapat diteladani. Prilaku manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa prilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap prilaku adalah kegiatan. Sehingga dengan demikian semua prilaku itu adalah serangkaian aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan. Sebagai manusia, kita ini selalu mengerjakan sesuatu. (Thoha, 2011: 206)

Selain itu tentu saja pemerintah juga berkewajiban menyediakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi penyediaan pelatihan guru dan penyediaan sarana pembelajaran modern bagi percepatan pembelajaran bermakna sehingga dapat memaksimalkan potensi anak dengan memanfaatkan sumberdaya pembelajaran yang semakin maju dan menantang. Disini pentingnya peningkatan kualitas guru, baik karena dorongan motivasi berprestasi, maupun respon terhadap fasilitas yang diberikan pemerintah. Maka kunci perubahan tersebut terletak pada guru. Para guru yang penguasaan bahasa digitalnya masih rendah namun rendah pula motivasi meningkatkan motivasi keterampilannya, maka tergilas oleh zaman. (Syafaruddin, 2014: 153)

Bila kita memiliki pengetahuan yang cukup, keterampilan yang memadai, serta kemampuan mengenal diri secara baik, maka kita dapat menentukan sendiri apa yang harus dilakukan. Motivasi pada diri kita akan menjadi bagian dari kehidupan kita untuk melakukan, mengembangkan serta mengendalikan diri mau kemana kita akhirnya. (Mardianto, 2013: 179)

Prilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan.

Atau kalau menurut Fred Luthans dalam Thoha (2011: 207) terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (need), dorongan (drive), dan tujuan (goals).

Meskipun banyak yang telah ditulis mengenai motivasi, manajer sering mendasarkan keputusan mereka mengenai motivasi pegawai ada informasinya yang keliru mengenai apa yang sebenarnya memotivasi pegawai. Sayangnya, penyelia sering tidak mengetahui apa yang diinginkan pegawai dan pekerjaan mereka. Kovach menyatakan bahwa sikap pegawai berubah lebih cepat dari pada kecepatan perubahan pengetahuan penyelia mengenai apa yang memotivasi pekerja. Ia mengetahui bahwa kebanyakan teori memotivasi telah kadaluarsa saat teori-teori tersebut diterapkan. (Pace dan Don, 2010: 117)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan ditempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. (Wibowo, 2007: 299)

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar Islam An-Nizam di kota Medan yang terletak di Jl. Tuba II No. 62 Tegal Sari Mandala II Kec. Medan Denai. Penelitian ini dilaksanakan, yaitu pada bulan januari 2016.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh guru pada SD Islam An-Nizam yang berjumlah 55 orang.

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. (Syahrur dan Salim, 2014: 113) Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di sekolah Dasar Islam An-Nizam yaitu berjumlah 55 orang.

**TABEL I**

Populasi penelitian guru di di sekolah Islam An-Nizam

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Guru
1.	S1	54
2.	S2	1
Jumlah		55 orang

## b. Sampel

Menurut Arikunto dalam Jaya (2013:32) menyebutkan penelitian populasi dilakukan jika jumlah populasi dibawah 100 orang. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka harus dilakukan pengambilan sampel.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 55 orang, sehingga semua sampel digunakan. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 55 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam instrument angket pengamatan. Angket yang dimaksud adalah untuk pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh responden tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

### Teknik Analisis Data

Data yang dikumpul sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan meliputi uji normalitas dan homogenitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, dihitung dengan menggunakan rumus Lilliefors dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Buat Ho dan Ha
- b. Hitung rata-rata dan simpanagan baku data dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n-1}}$$

- c. Setiap data  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dijadikan bilangan baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan menggunakan rumus  $Z_{score} = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$ , ( $\bar{X}$  dan  $S$  merupakan rata – rata dan simpanagan baku sampel)
- d. Untuk tiap bilanaganbaku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F_{(Z_i)} = P(z \leq z_i)$ . Perhitungan peluang  $F_{Z_i}$  dapat dilakukan dengan menggunakan daftar wilayah luas dibawah kurva normal.
- e. Selanjutnya dihitung priporisi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_i$ . jika proporsi ini dinyatakan oleh  $S(z_i)$ . Maka,  $S_{(Z_i)} =$

$\frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{n}$ . Untuk memudahkan menghitung proporsi

ini maka urutkan data yang terkecil hingga terbesar.

- f. Hitung selisih  $F(z_i) - S(z_i)$  kemudian tentukan harga mutlakanya
- g. Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutlah harga terbesar  $L_o$ .
- h. Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, kita bandingkan  $L_o$  ini dengan nilai kritis  $L$  atau taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Kriterianya adalah terima  $H_o$  jika  $L_o$  lebih kecil dari  $L$  tabel.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak, jika dalam pengujian normalitas yang diperoleh terdistribusi normal, maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Untuk melakukan uji homogenitas digunakan Uji F (Uji Kesamaan dua Variabel) dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang diambil dari nilai tabel distribusi F dengan dk penyebut =  $n-1$  dan dk pembilang =  $n-1$ . Dimana  $n$  pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan  $n$  pada dk pembilang berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Aturan pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Kriterianya adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti varians homogen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti varians tidak homogen.

## 3. Penentuan Persamaan Regresi Linier Sederhana.

Persamaan regresi sederhana yang akan dicari meliputi persamaan regresi sederhana Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan menggunakan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

### I. Uji Hipotesis

#### a. Uji korelasi product moment

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai korelasi x dengan y

X = Skor butir soal yang dihitung

Y = Skor total butir soal

N = Banyak sampel

Korelasi Product moment dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r berada diantara  $-1 < r < 1$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna; untuk  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi dan untuk  $r = 1$  berarti korelasinya positif sempurna. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut.

**TABEL X**  
**KATEGORI TINGKAT HUBUNGAN VARIABEL**

Korelasi	Kategori
0,80 s/d 1,00	Sangat kuat
0,60 s/d 0,799	Kuat
0,40 s/d 0,599	Sedang
0,20 s/d 0,399	Rendah
0,00 s/d 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka dapat ditentukan koefisien determinannya dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefisiensi determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk menguji apakah korelasi juga dapat berlaku bagi populasi atau dapat digeneralisasikan maka perlu dilakukan uji signifikan korelasi dengan rumus t-tes atau t- hitung sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Kriteria pengujian signifikan :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (db) =  $n-2$

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Motivasi kerja merupakan suatu upaya, sasaran dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh seorang guru. Jadi didalam sebuah pendidikan sangat perlu diadakan sebuah motivasi guna untuk mendorong agar para guru bisa bekerja lebih optimal dan proses kesediaan seorang guru dalam melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran. Dengan tercapainya sasaran yang diinginkan oleh seorang guru maka akan terpenuhi sebuah kepuasan dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu alat organisasi atau menejer agar para bawahan (pekerja) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Jika individu-individu dalam organisasi berhasil dalam mencapai motivasinya, maka ia cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya, jika individu-individu sering gagal dalam mewujudkan motivasinya maka kecendrungan ia akan putus asa dan frustasi. Meskipun motivasi secara umum merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, namun kecendrungan menuju pada kerja.

Unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi akan berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan mutu usaha itu beserta intensitasnya. Usaha yang diarahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Kebutuhan mengacu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang, dimana seseorang mengurangnya dengan pengerahan usaha. Karena manusia berminat pada perilaku kerja, usaha yang menurunkan ketegangan ini harus pula diarahkan ke sasaran organisasi. Jika kebutuhan individu dan sasaran organisasi tidak cocok dan konsisten, individu-individu dalam organisasi itu bisa saja melakukan tingkat usaha yang tinggi melakukan penghambatan pada kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa motivasi kerja guru di SD Islam An-Nizam berdasarkan uji kecendrungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 20% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 65,45% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak

14,54% dalam kategori rendah. Jadi, Motivasi kerja di SD Islam An-Nizam dalam kategori sedang.

Kepuasan kerja guru di SD Islam An-Nizam berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 14,54% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 65,45% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak 16,36% dalam kategori rendah. Jadi kepuasan kerja guru di SD Islam-An-Nizam dalam kategori sedang

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat korelasi yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam An-Nizam yaitu sebesar 0,471. Dari hasil analisis penelitian maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru sebesar 47,1% berhubungan dengan motivasi kerja guru. Hal ini dimungkinkan karena kepuasan kerja guru senantiasa akan lebih baik jika motivasi kerja guru senantiasa kondusif dan mendukung kepuasan kerja guru tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengelolaan dan analisis terhadap data penelitian dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru di SD Islam An-Nizam berdasarkan uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 20% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 65,45% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak 14,54% dalam kategori rendah.
2. Kepuasan kerja guru di SD Islam An-Nizam berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat dikemukakan bahwa sebesar 14,54% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 65,45% berada pada kategori sedang, dan selebihnya sebanyak 16,36% dalam kategori rendah.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar  $r_{xy} = 0.471 > 0.266$  maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SD Islam An-Nizam, dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0.471 > 0.266$ ) hipotesis diterima dengan artian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan kategori Sedang.

## DAFTAR PUSTAKA

Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

- Mardianto. (2013). *Psikologi Pendidikan Landasan Untuk Pengembangan Strategi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Pace, W. dan Don F. Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafaruddin, dkk. (2014). *Ilmu Pendidikan Islam Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Syafaruddin, dkk. (2014). *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap kebijakan Baru Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syahrum dan Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Thoha, M. (2011). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU DI MTS YPI AL-HASANAH TANJUNG LEIDONG

Hikmatul Hidayah<sup>1</sup> Wahyuddin Nur Nst<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar peserta didik. Baik buruknya kinerja guru tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik Observasi dan Angket. Responden penelitian adalah guru-guru yang bekerja pada MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk angket. Dalam penelitian ini terdapat Dua variabel yaitu variabel kinerja (Y), motivasi kerja (X). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen digunakan korelasi *product moment Carl Pearson*, sedangkan koefisien reliabilitas instrumen diuji dan dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Data hasil Motivasi Kerja dan Kinerja Guru diperoleh berdasarkan Hasil Angket yang disebarkan Kepada Sampel Atau Responden. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong. Hal ini ditunjukkan angka Korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,5149 > 0,361$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,176 > 2,048$ .

**Kata kunci** : *Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas merupakan modal utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat I menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, dan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan dan motivasi guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Fungsi dan tujuan pendidikan tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 2 yang menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sesuai fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam undang-undang yang telah disebutkan, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, memenuhi beberapa kompetensi seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi, Karena Motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. (Thoha, 2011: 206) Dengan Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya. Guru juga terdorong untuk

lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Guru yang termotivasi akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, dan juga Guru mampu memberikan Motivasi kepada Peserta didiknya, Adapun Motivasi yang di berikan Guru kepada siswa yaitu menjelaskan tujuan instruksional khusus sebelum mengajar dimulai, serta menemukan kesadaran pentingnya siswa menguasai materi pembelajaran tersebut (Sagala, 2014: 101).

MTS YPI Alhasanah Tanjung Leidong merupakan salah satu madrasah Tsanawiyah yang berada di Kecamatan Kualuh Leidong. Berdasarkan Pengamatan Sepintas yang Penulis Temukan di MTS YPI Al- Hasanah Tanjung Leidong, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode Pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Masalah lain yang muncul adalah guru yang masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan mutu atau kualitas profesi nya.

Berdasarkan permasalahan di atas, diketahui bahwa kinerja Guru di Pengaruhi oleh beberapa Faktor yaitu kemampuan Guru, Motivasi Guru. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di Mts Ypi Al-Hasanah Tanjung Leidong “.

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. (Mesiono, 2010: 126) Selanjutnya Stephen P.Robbins daam Mesiono (2010) Menulis bahwa “*Motivation is the result of an interaction between the person and a situation; it is not a personal trait*”. “*Motivation is the process by which a person’n efforts are energized, directed, and sustained towards attaining a goal.*” *Motivation works best when individual needs are compatible with organizational goals.* Yang mana bahwa Motivasi itu bukan bawaan dari diri sendiri melainkan hasil dari interaksi antara seseorang dengan

situasi, motivasi juga adalah proses dimana upaya seseorang untuk mencapai tujuan.

Dengan Motivasi maka seseorang akan Memperoleh Semangat untuk mengejar tujuan yang telah di tetapkan atau pun tujuan yang ingins di capai, dengan motivasi juga seseorang yang di beri motivasi akan merasas di hargai dan akan munculnya rasa keakraban antara orang yang Memberi motivasi dengan orang yang di beri motivasi, sehingga menjadikan mereka saling menghargai antara satu dengan yang lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semnagat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di sekolah, jika sekolah dapat memotivasi guru sehingga guru bekerja dengan senang dan penuh semnagat, maka di harapkan hasil kerja guru akan optimal.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari Kata *performance* yang sering di artikan sebagai kinerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2007: 7), kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Prawirosentono Menyatakan : “Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.

Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara , 2008: 67)

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang di capai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi. Empat jenis kompetensi guru sebagai berikut: (Priansa, 2014: 123-124)

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

2) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerjanya yang dicapai semakin baik.

Berdasarkan pendapat yang di sampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu di perhatikan dan di tingkatkan di harapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTS YPI Al-Hasanah Tanjung Leidong sebanyak 30 Guru. Instrumen Pengumpulan data dalam Penelitian ini yaitu dengan Angket dan Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Hasil uji validitas mtvasi kerja memperlihatkan dari 23 item yang di uijcobakan menghasilkan 20 item valid dan 3 item gugur yaitu, 7,10,13. Koefesien korelasi bergerak 0,307 - 0,707.

Setelah dilakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat di percaya atau tidak. Koefesien reabilitas alpha skala motivasi kerja adalah sebesar 0,864 yang jika dikonsultasikan pada tabel berada pada sangat tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Yaitu pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru sebesar 0,05201.

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefesien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,5149, selanjutnya membandingkan nilai  $r_{hitung}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil koefesien korelasi ( $r_{hitung}$ ) menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,5159 > 0,361$ ) maka terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sehingga hipotesis ini diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru, dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,5149 > 0,361$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,176 > 2,048$ . Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 26,25%. Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Guru sesuai dengan teori kemukakan oleh Hasibuan (2007) menyatakan “ motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal”.

Dengan Motivasi maka seseorang akan Memperoleh Semangat untuk mengejar tujuan yang telah di tetapkan atau pun tujuan yang ingins di capai, dengan motivasi juga seseorang yang di beri motivasi akan merasas di hargai dan akan munculnya rasa keakraban antara orang yang Memberi motivasi dengan orang yang di beri motivasi, sehingga menjadikan mereka saling menghargai antara satu dengan yang lain, dengan adanya motivasi di berikan kepada guru maka guru akan merasa di hargai dan Kinerja guru akan semakin meningkat dan membaik sesuai dengan yang diinginkan oleh lembaga tersebut.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah di peroleh dan di paparkan dalam BAB 1V Mengenai Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong, maka Penulis Menarik beberapa Kesimpulan dan Memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja yang di peroleh oleh guru di MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong dikatakan sangat cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang penulis peroleh.
2. Kinerja guru di MTS YPI AL-Hasanah tanjung Leidong cukup baik, hal ini juga membuktikan bahwa guru sangat semangat dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang di embannya saat Bekerja sebagai Pendidik.
3. Terdapat hubungan yang Positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTS YPI AL-Hasanah Tanjung Leidong yaitu sebesar 0,5149. Sehingga Hipotesa ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, (2010). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Priansa , D.J. (2014) *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta
- Sagala, S. (2014). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2011) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



## PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGELOLAAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MIN MEDAN MAIMUN

Siti Hafizah<sup>1</sup> Nurika Khalila Daulay<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui program kepala madrasah dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik di MIN Medan Maimun. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data : wawancara, dokumentasi, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmasiabilitas*. Temuan penelitian ini adalah: (1) Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, kepala madrasah melakukannya dengan baik. Kepala madrasah selalu menyusun program-program tertentu yang dapat mendorong dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik. Dalam menyusun program tersebut, kepala madrasah selalu berkoordinasi dengan semua guru dan staf yang ada di madrasah. (2) Peran dan tanggung jawab kepala madrasah berjalan dengan baik, dalam menjalankan peran dan tugasnya, kepala madrasah berperan sebagai *Educator* (pendidik), kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai *supervisor*, kepala madrasah sebagai *Leader* (pemimpin), kepala madrasah sebagai inovator, serta kepala madrasah sebagai motivator. (3) Faktor pendukung dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik adanya kesadaran guru-guru akan pentingnya profesionalan dalam menjalankan tugas sebagai guru. Faktor penghambat yang dihadapi yaitu kondisi lembaga seperti dana dan fasilitas sarana prasarana. Namun, kepala madrasah dapat memanfaatkan faktor pendukung dan dapat meminimalisir faktor penghambat yang dihadapi dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik. (4) Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan dan pelatihan-pelatihan, memberikan bimbingan, dan memberikan motivasi kepada guru-guru.

**Kata Kunci :** *Peran, Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Mutu Tenaga Pendidik*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus.

Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Dalam pengertian umum pendidikan adalah proses budaya oleh generasi yang mengambil peran dalam sejarah, walaupun pendidikan merupakan proses budaya masa kini dan membuat budaya masa depan.

Begitu pentingnya fungsi pendidikan bagi pribadi, keluarga, masyarakat dan bangsa, sehingga eksistensi suatu bangsa dan kemajuan peradabannya merupakan hasil dari keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Pendidikan sebagai proses atau upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan potensi individu sehingga memiliki kemampuan hidup optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral *religious* dan *social* sebagai pedoman hidup nya.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Menurut Zaharini dalam Hasan (2014) mengartikan pendidikan adalah suatu aktivitas untuk mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berjalan seumur hidup. Dengan kata lain pendidikan tidak berlangsung di dalam kelas, tetapi berlangsung pula diluar kelas,. Pendidikan bukan hanya bersifat formal, tetapi juga yang non formal. Secara subsantial, pendidikan tidak sebatas pengembangan intelektualitas manusia, artinya tidak hanya meningkatkan kecerdasan, melainkan mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan merupakan sarana utama untuk mengembangkan setiap kepribadian manusia.

Makna pendidikan yang lebih hakiki lagi adalah pembinaan akhlak manusia guna memiliki kecerdasan membangun budaya masyarakat yang lebih baik dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, dalam pendidikan terdapat proses timbale balik antara pendidik, anak didik, ilmu pengetahuan dan keterampilan yang saling berbagi. Hubungan yang terjadi timbale balik yang terjadi dalam pendidikan sebagai prasyarat pendidikan, sebagai mana seorang guru yang lebih awal memiliki pengetahuan tertentu yang kemudian diberikan atau ditransformasikan kepada anak didik.

Salah satu permasalahan pendidikan pada umumnya adalah kualitas guru. Guru merupakan salah satu faktor pendukung kemajuan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya memenuhi biaya tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga pendidik yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan masa depan. Tenaga pendidik pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut mereka untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Pendidikan yang bermutu membutuhkan tenaga pendidik yang bermutu. Oleh karena itu mereka akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Untuk mewujudkan tenaga pendidik yang bermutu diperlukan dukungan dari pihak yang saling berpengaruh disekolah yaitu kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah adalah pemimpin sebuah lembaga pendidikan formal yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan belajar mengajar, serta mengembangkan potensi yang ada dilembaga tersebut. Kepala

sekolah juga merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang memiliki posisi strategis dalam rangka menumbuh kembangkan mutu guru yang ada dalam sekolah itu sendiri.

Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah. Hal ini akan menurunkan mutu tenaga pendidik (guru). Kepercayaan terhadap guru perlu ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan mutu tenaga guru.

Tenaga pendidik atau guru merupakan pelaku utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah yang sangat kompleks dan penting sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional maupun global”.

Dari kutipan UU tersebut jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu membawa perubahan bagi anak/pelajar, sehingga mereka mampu menghadapi persaingan baik lokal, nasional maupun global. Maka, kedisiplinan dan profesionalisme guru harus lebih ditingkatkan, agar memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru.

Oleh karenanya itu, peran pemimpin selaku Kepala Sekolah sebagai diharapkan menjadi sosok mengupayakan pemberian semangat atau motivasi bagi para guru agar senantiasa menjalankan tugasnya dengan secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang. Peran kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Kepala sekolah harus menjalankan peran atau tugasnya secara baik agar dapat mewujudkan mutu tenaga pendidik yang berkualitas. Oleh karena itu, penulis tertarik ingin meneliti berkaitan dengan “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Maimun”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Tempat Dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di MIN Medan Maimun yang beralamat di Jalan Pertahanan dusun V Patumbak Kampung, Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang. Alasan memilih lokasi tersebut karena letak lokasi penelitian yang geografis yaitu madrasah berada didekat madrasah yang cukup terkenal dikota medan yakni, MTsn 1 Model Medan, dan MAN 3 Medan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari hingga bulan Maret 2016 dan apabila masih dibutuhkan waktu untuk keperluan kelengkapan data, maka kemungkinan waktu penelitian bisa diperpanjang hingga data-data yang dibutuhkan dalam penelitian sudah lengkap dan mencukup

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan tiga cara pengumpulan data yaitu : Wawancara, Dokumentasi, dan Observasi

### **3. Teknik Analisa Data**

Setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: 1) reduksi data, 2) penyajian data, dan 3) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Pembahasan penelitian dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan kesesuaian hasil penelitian dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Program kepala madrasah dalam mengelolala mutu tenaga pendidik di MIN Medan Maimun**

Perencanaan merupakan langkah pertama dalam melakukan sebuah tindakan. Dalam rangka mengelola mutu tenaga guru, kepala madrasah MIN Medan Maimun telah melakukan tugasnya dengan melakukan berbagai program. Dalam menyusun berbagai program atau perencanaan, kepala madrasah tidak memutuskan sendiri, tetapi selalu berkoordinasi dengan guru dan staf yang ada di madrasah. Hal ini dimaksudkan agar guru dan staf yang akan melaksanakan semua perencanaan yang telah disusun dapat memahami setiap rencana, Sehingga mereka mengetahui

bagaimana mereka akan bertindak. kepala madrasah berusaha memotivasi para bawahannya untuk menjalankan program yang telah disusun. Menurut Jomhson dalam Rifa'i (2013), perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, dalam pelaksanaan perencanaan, kepala madrasah juga menjadi teladan bagi para bawahannya. Peraturan berlaku bagi setiap guru dan staf, dan kepala madrasah termasuk di dalamnya. Jadi ia juga turut mematuhi. Perencanaan juga menjadi perencanaan bersama dan usaha perbaikan kualitas bersama, maka kepala madrasah tidak hanya memerintah tetapi melaksanakan dan memberi contoh.

## 2. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik

Bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah mencakup: kepala madrasah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Kepala madrasah sebagai pendidik yang meliputi: kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk peningkatan mutu tenaga pendidik, senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Kepala madrasah sebagai manajer, dalam mengelola tenaga kependidikan kepala madrasah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Disini kepala sekolah memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah maupun diluar madrasah.

Kepala madrasah sebagai administrator, yang meliputi: kepala sekolah memahami, menguasai, membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, menyusun organisasi sekolah dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

Kepala madrasah sebagai supervisor, yaitu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan guru-guru di MIN Medan Maimun, dan mampu melakukan tindakan pembenaran saat diperlukan, kepala madrasah selalu membenarkan setiap pekerjaan guru jika memang pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin, pemimpin, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan kemampuan

mengambil keputusan, mampu menggunakan strategi memimpinya sesuai situasi yang ada di madrasah.

Kepala madrasah sebagai, inovator, yang meliputi: menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru, yang meliputi: mampu member inspirasi kepada guru-guru di MIN Medan Maimun, membantu guru untuk mencapai tujuan dan target dengan cara memotivasi mereka.

### 3. Upaya kepala madrasah dalam mengelola mutu tenaga pendidik di MIN Medan Maimun

Upaya yang dilakukan dalam mengelola mutu tenaga pendidik dengan mengadakan pelatihan-pelatihan profesi dan mengikutsertakan para guru di setiap kegiatan yang diadakan baik di madrasah maupun di luar madrasah. Salah satu upaya dalam mengelola mutu guru dengan cara pendidikan dan pelatihan. Dan kepala madrasah juga memberikan motivasi, karena motivasi sangat penting untuk mempengaruhi kinerja guru. Menurut James dalam Admodiwirio (2002), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan.

Kepala MIN Medan Maimun memberikan kepercayaan terhadap guru untuk melaksanakan tugasnya masing-masing tapi tidak lepas dari pengawasan beliau. Karena beliau sadar bahwa pengawasan terhadap pekerjaan itu sangat penting untuk mengetahui kebenaran pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepala MIN Medan Maimun juga menjadi teman kerja bagi guru-guru. Setiap masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas sebagai guru, beliau sebagai kepala madrasah member solusi dalam menyelesaikannya dengan demikian pengelolaan mutu tenaga pendidik tidak luput dari perhatian kepala madrasah.

### 4. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik di MIN Medan Maimun

Faktor pendukung dalam mengelola mutu tenaga pendidik adalah adanya kesadaran dan tanggung jawab guru untuk menjadi guru yang profesional dalam proses belajar mengajar. Tanpa kesadaran dan tanggung jawab guru upaya kepala madrasah tidak akan berhasil untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dan faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam mengelola mutu tenaga pendidik adalah kondisi lembaga, seperti kurangnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan di madrasah, dan fasilitas sarana prasarana. Tanpa adanya sarana yang memadai, dapat mempengaruhi pencapaian program yang telah ditetapkan secara utuh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam pembuatan program, kepala madrasah selalu melibatkan seluruh guru dan staf yang ada di lingkungan madrasah. Perencanaan yang disusun dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik antara lain adalah: membuat program kerja jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang, dan program harian, mingguan serta program bulanan. Dalam pelaksanaan setiap program, kepala madrasah berusaha memberi motivasi, bimbingan dan memberikan penghargaan berupa ucapan terima kasih atas pekerjaan para guru-guru, mampu mengevaluasi pekerjaan guru-guru, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas-tugas guru dan semua aktifitas-aktifitas di madrasah dalam rangka mengelola mutu tenaga pendidik. Dan pengawasan yang dilakukan kepala madrasah MIN Medan Maimun dalam mengelola mutu tenaga pendidik adalah dengan cara memantau keikutsertaan para guru dalam pelaksanaan setiap perencanaan, melakukan pemantauan setiap kepala madrasah berada di madrasah.
2. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik berjalan dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik. Kepala madrasah harus mampu menjalankan perannya yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin, administrator, supervisor, motivator, pendidik, manajer dan inovator secara efektif, kreatif dan kreatif sehingga para pendidik menjadi bermutu atau berkualitas dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. sebagai kepala madrasah selain menjalankan peran dan tugasnya juga harus bisa menjawab tantangan yang dihadapi madrasah baik sekarang maupun yang akan datang. Tercapainya pengelolaan mutu guru tidak semata-mata berasal dari usaha kepala madrasah namun tetap harus ada kemauan



dan kerja sama dari para guru yang di bina untuk menjadi guru profesional dalam bidangnya masing-masing. Dengan adanya kerja sama antara kepala madrasah dan para guru yang memiliki satu visi, satu misi, dan satu tujuan maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah.

3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengelolaan mutu tenaga pendidik di MIN Medan Maimun adalah adanya kesadaran guru akan pentingnya keprofesionalan dalam menjalankan tugas sebagai guru untuk mengajar dan mendidik peserta didik. Guru-guru di MIN Medan Maimun sangat antusias terhadap kegiatan-kegiatan yang direncanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan sebegitu besar pula keinginan mereka untuk meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan di MIN Medan Maimun di buktikan dengan keikutsertaan mereka dalam segala kegiatan yang di rencanakan kepala madrasah. Dan faktor penghambat yang dihadapi adalah kondisi lembaga seperti kurangnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan disekolah, dan fasilitas sarana prasarana.
4. Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengelola mutu guru di MIN Medan Maimun adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah yang berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikutsertakan guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. Selain itu kepala madrasah juga tidak pernah lelah mengawasi pekerjaan-pekerjaan guru, memberikan pengarahan, pembinaan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio. (2002). *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Basri, H. (2014). *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Rifa'i, F. (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Media Perintis.
- Undang-undang R.I Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

## HUBUNGAN ANTARA KEPENGAWASAN KEPALA MADRASAH DENGAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DI MTsN PANYABUNGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

Siti Maimunah<sup>1</sup> Mesiono<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan kab. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan tehnik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 43 orang. Temuan penelitian adalah : (1) Kepengawasan kepala madrasah di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori “Tinggi” dimana ada sebanyak 28 orang atau 65,1% kategori tinggi, dan sebanyak 15 orang atau 34,9% kategori sangat tinggi. Jadi Kepengawasan Kepala Madrasah di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori tinggi, dan (2) Kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori “Tinggi”, dimana ada sebanyak 24 orang atau 55,8% kategori tinggi, dan sebanyak 19 orang atau 44,2% kategori sangat Tinggi. Jadi kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori tinggi, dan (3) Terdapat hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu sebesar 41,60 %. Artinya kompetensi kepribadian guru dipengaruhi oleh kepengawasan kepala madrasah sebesar 41,60 %, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 58,40 %, dan (4) Kendala yang ditemukan dalam kepengawasan kepala madrasah terhadap kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu masih kurang efektif , kepengawasan yang dilakukan kepala madrasah tidak secara rutin. Adapun penanggulangannya adalah dengan melakukan perencanaan yang matang sehingga kepengawasan kepala madrasah terhadap kompetensi kepribadian guru dapat berjalan secara efektif dan efisien dan kompetensi kepribadian guru akan lebih meningkat.

**Kata Kunci :** *Kepengawasan Kepala Madrasah, Kompetensi Kepribadian Guru.*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan rangkaian peristiwa atau kegiatan komunikasi antara manusia, sehingga manusia itu tumbuh sebagai pribadi yang utuh. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mendukung kemajuan bangsa dan negara, dan pendidikan sebagai dasar bagi seseorang untuk mengetahui berbagai macam pengetahuan. Namun demikian proses pelaksanaan pendidikan yang selama ini dijalankan masih belum mendapat perhatian yang maksimal, sehingga pada akhirnya (*Out Put*) pendidikan yang dihasilkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, salah satu faktor yang menentukan dalam menghasilkan *out put* pendidikan yang sesuai dengan yang diharapkan adalah keberhasilan guru dalam mentransfer ilmu.

Proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Oleh karena itu guru diharapkan dapat meningkatkan peranan dan kompetensinya. Menurut Adam dan Decey yang dikutip oleh Usman : “Peranan atau Kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal, antara lain sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, perencana, supervisor, motivator dan konselor”.(Uzer, 2002:9)

Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dalam hal ini meliputi guru yang perlu dikelola secara profesional agar terwujud antara kebutuhan guru dan tuntutan lembaga pendidik, salah satunya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, dikarenakan kompetensi merupakan hal penting yang dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 Undang-undang guru disebutkan Oleh Suharsaputra (2010: 177) sebagai berikut : “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Pengembangan profesional (*professional development*) merupakan pengembangan kemampuan profesional yang akan memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan/kompetensi guru yang pada akhirnya akan berdampak pada semakin meningkatnya kualitas pembelajaran. Pengembangan Profesional guru dapat menjadikan proses

pendidikan dan pembelajaran semakin meningkat karena kemampuan dan kompetensi guru akan terus berkembang.

Susilo dalam Suharsaputra (2010: 195) mengatakan Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Dari pendapat di atas Kompetensi Guru dapat diartikan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan idealisme dan kemampuan untuk dapat memahami dirinya sendiri dalam kapasitas sebagai pendidik. Kompetensi kepribadian guru meliputi : (1) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, (2) Memiliki kepribadian yang dewasa (3) Memiliki kepribadian yang arif, (4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, (5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan.(Herabuddin, 2009: 252)

Menurut Hamalik di dalam Suharsaputra (2010: 209) Kompetensi kepribadian seorang guru yang diekspresikan dalam tingkah laku saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga berpengaruh dalam PBM di sekolah. Seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian.

Esensi kompetensi kepribadian guru semuanya bermuara ke dalam intern pribadi guru. Kompetensi pedagogik, profesional dan sosial yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran, pada akhirnya akan lebih banyak ditentukan oleh kompetensi kepribadian yang dimilikinya. Sebagaimana dikatakan Kepribadian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakan dirinya dari orang atau bangsa lain. (Hamalik, 2006: 35)

Mengenal pentingnya kepribadian guru, maka ditegaskan bahwa Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah seorang guru menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. (Syah, 2008: 225-226) Jadi kepribadian adalah faktor yang sangat berpengaruh pada keberhasilan seorang guru sebagai pembimbing dan pendidik, sebagai panutan/figur dalam pendidikan.

Dalam hal ini guru seyogiannya mempunyai kepribadian yang baik, memberikan teladan yang baik pada anak didiknya dengan nilai-nilai islami, hal itu tercermin dari tingkah laku yang lahir berupa ucapan, cara berpakaian, cara makan, cara berjalan, cara berpikir, sikap terhadap sesuatu, seseorang dan segala hal, bahkan falsafah hidupnya adalah ibadah kepada Allah, dikarenakan proses belajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka.

Berdasarkan Pengamatan sementara di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal masih terdapat kurangnya kompetensi kepribadian guru. Hal ini disebabkan oleh masih banyaknya guru yang lebih mementingkan urusan pribadi daripada kewajibannya disekolah, Masih kurang ikhlas dalam kinerjanya, belum sepenuhnya menjadi teladan yang baik terutama diluar sekolah, masih banyaknya siswa yang terlalu berani dan terlalu takut kepada guru, masih banyaknya guru yang meninggalkan anak-anaknya dikelas saat pembelajaran demi keperluan lain, masih banyaknya guru yang terlambat datang kesekolah padahal jam pembelajaran sudah dimulai, masih banyaknya guru yang berkata tidak sopan kepada muridnya dalam mengajar, kurangnya komitmen profesi, masih banyaknya guru menggosip dengan guru lain daripada masuk kelas saat pembelajarannya. Hal ini disebabkan beberapa faktor, salah satunya kurangnya kepengawasan kepala madrasah. Sebagaimana dikatakan Arikunto bahwa : Pengawasan adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dalam melakukan tugas mencapai tujuan.(Arikunto, 2008:3). Demikian juga pandangan dari Syafaruddin, (2013:145) yang menjelaskan bahwa pengawasan adalah usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing pertumbuhan guru-guru disekolah, baik secara individual maupun kelompok dengan tenggang rasa dan tindakan-tindakan yang efektif sehingga mereka lebih

mampu menstimulir dan membimbing pertumbuhan masing-masing siswa agar lebih mampu berpartisipasi didalam masyarakat yang demokratis.

Jadi segala kegiatan yang dilakukan oleh guru tidak terlepas dari kepengawasan kepala madrasah, agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan pelanggaran-pelanggaran. Namun demikian, belum diketahui secara pasti seperti apakah hubungan antara kepengawasan yang dilakukan Kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru. Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Antara Kepengawasan Kepala Madrasah Dengan Kompetensi Kepribadian Guru Di Mtsn Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal"

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang beralamatkan di Jalan Medan Padang Km 7. MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal

### **2. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang terdiri dari 74 orang.

#### **b. Sampel**

Akan tetapi peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 43 orang, dengan keterangan  $S_2 = 2$  orang,  $S_1 = 40$  orang, dan  $D_3 = 1$  orang. Jumlah sampel ini di dapatkan berdasarkan proporsi dengan menggunakan rumus yang dikembangkan Issac dan Michael dalam (Sugiyono, 2010:126) yaitu :

$$S = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

$\chi^2 = dk = 1$ , taraf kesalahan bisa 1%, 5% dan 10%

$P = Q = 0,5$ .  $d = 0,05$ .  $S$  = Jumlah sampel

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi yang berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa macam teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan informasi yang ingin dicari yaitu Observasi, Angket dan Dokumentasi.

#### 4. Teknik Analisis Data

Penggunaan teknik analisis data ini disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui korelasi/hubungan antara kepengawasan kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Teknik Analisis data kegiatan mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mendiskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis. Teknik analisis data yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

##### A. Analisis Deskripsikan Data

##### 1. Mean (M)

Untuk menghitung rata-rata digunakan rumus sebagai berikut : (Sudjana, 2005:67)

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

##### 2. Median (Me)

Untuk menghitung nilai tengah/ median dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut: (Sudjana, 2005:79)

$$Me = b + p \left( \frac{1/2n - F}{f} \right)$$

Keterangan :

b = Batas bawah kelas median

p = Panjang kelas median

n = Ukuran sampel atau banyak data

F= Jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f = Frekuensi kelas Median

##### 3. Modus (Mo)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat digunakan ukuran modus yang disingkat dengan Mo. Modus dapat juga diartikan dengan nilai yang sering muncul, modus dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Mo = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas model, ialah dengan frekuensi terbanyak

$p$  = panjang kelas modal

$b_1$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

$b_2$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

#### 4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

$F$  : frekuensi kelas median

$X$  : Nilai tengah kelas interval

$n$  : Jumlah sampel

Dalam Perhitungan Analisis Deskripsi data menggunakan kriteria perhitungan aplikasi SPSS dengan Versi 21

#### B. Uji Persyaratan Analisis

Agar penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian menggunakan rumus *korelasi Product Momen*. Untuk itu dilakukan uji Normalitas, Homogenitas dan Linieritas.

#### C. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Korelasi

Dengan menggunakan rumus *korelasi product Moment* : (Sugiyono: 2010: 255)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah :

$$H_0 = p_{xy} \leq 0$$

$$H_0 = p_{xy} \geq 0$$

Keterangan :

$p_{xy}$  = Koefisien korelasi antara kepengawasan kepala madrasah ( $x$ ) dengan Kompetensi kepribadian guru ( $y$ ) di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Setelah diperoleh nilai  $r$ , lalu dikonsultasikan ke tabel  $r$  product moment atau bisa juga menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai  $r$ ,



## 2. Uji signifikan korelasi/Uji t

Sudjana (2005: 319) mengatakan untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, maka dilakukan uji t dengan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

r<sup>2</sup> = Koefisien

N = Jumlah responden

Jika nilai t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub> maka korelasi signifikan

Jika nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka korelasi tidak signifikan.

Kriteria perhitungannya dengan menggunakan program SPSS versi 21

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskripsi Data

#### a. Kepengawasan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil pengkategorian total skor terhadap angket/kuesioner penelitian Hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal (Lampiran 7), dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 46 dan perolehan skor tertinggi adalah 72.

Maka dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan kepengawasan kepala madrasah di MTsN Panyabungan kabupaten mandailing natal termasuk dalam kategori tinggi yaitu 65,1 %. Berikut ini adalah ketentuan distribusi frekuensi dibuat berdasarkan aturan Sturges :  
Banyak kelas = 1+ 3,3 log (n) = 1+3,3 log (43) = 1+3,3 (1,63) = 6,39 dibulatkan menjadi 7

Range = data tertinggi – data terendah = 72-46 = 26

Panjang Kelas =  $\frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{26}{6,39} = 4,06$  dibulatkan menjadi 4

Dari data di atas, maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui nilai Rata-rata (Mean), Median, Modus, dan standar deviasinya. Perhitungan ini digunakan untuk mencari kelas interval dari suatu data dan juga untuk uji selanjutnya yaitu uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

Berdasarkan hasil pengumpulan data kepengawasan kepala madrasah yang diperoleh dari responden penelitian, secara keseluruhan

rata-rata (M) perolehan skor kepengawasan kepala madrasah adalah 57,40 dengan standar deviasinya (D) 6,153. Modus (Mo) 54, Median (Me) 56,00 dan nilai tertinggi 72, nilai terendah 46. Artinya semakin tinggi nilai dari mean, modus, median dan standar deviasinya, maka semakin tinggi tingkat kernormalannya, homogennya dan linieritasnya atau semakin tinggi nilai mean, median, modus dan standar deviasinya maka semakin besar nilai sebarannya, jika semakin besar nilai sebarannya berarti data semakin bervariasi. (lampiran 10).

Jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel X (57,40) adalah berjumlah 12 orang atau 27,9%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata adalah berjumlah 13 orang atau 30,3%, sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 18 orang atau 41,8%.

#### **b. Kompetensi Kepribadian Guru**

Berdasarkan hasil pengkategorian total skor terhadap angket/kuesioner penelitian Hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal (Lampiran 8) dapat dikemukakan bahwa perolehan skor terendah adalah 53 dan perolehan skor tertinggi adalah 80.

Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan kabupaten mandailing natal termasuk dalam kategori tinggi yaitu 55,8 %.

Berdasarkan hasil pengumpulan data kepengawasan kepala madrasah yang diperoleh dari responden penelitian, secara keseluruhan rata-rata (M) perolehan skor kompetensi kepribadian guru adalah 65,53 dengan standar deviasinya (D) 8,908, Modus (Mo) 60, Median (Me) 61,00 dan nilai tertinggi 80, nilai terendah 53. Artinya semakin tinggi nilai dari mean, median, modus dan standar deviasinya maka semakin tinggi tingkat kenormalannya, homogennya dan linieritasnya, atau semakin tinggi nilai dari mean, median, modus dan standar deviasinya maka semakin besar nilai sebarannya, jika semakin besar nilai sebarannya berarti data semakin bervariasi.

Maka dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel X (65,53) adalah berjumlah 15 orang atau 34,9%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata adalah berjumlah 8 orang atau 18,6%, sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 20 orang atau 46,6%.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Lilliefors, dan dikatakan normal apabila  $L_{hitung} > L_{tabel}$  Pada taraf signifikan 0,05. Hasil pengujian Normalitas data variabel penelitian ini, yaitu variabel kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru berasal dari populasi yang berdistribusi **Normal**, bahwa pengujian normalitas diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,481$  untuk variabel X dan  $L_{hitung} = 0,051$  untuk variabel Y dan nilai  $L_{tabel} = 0,05$ , atau dapat dilihat berdasarkan probabilitas. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian data penelitian dari kedua variabel penelitian ini adalah normal. (Lampiran 12)

### b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji bartlett. Data setiap penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{Tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05). Hasil pengujian homogenitas data variabel penelitian ini yaitu kepengawasan kepala madrasah dan kompetensi kepribadian guru adalah cenderung bersifat homogen, bahwa  $\chi^2_{hitung} = 0,74$  dan nilai  $\chi^2_{tabel} = 0,05$ , dengan demikian,  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$  yaitu  $0,74 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen. (Lampiran 13).

### c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandiling Natal. Hasil pengujian Linieritas data variabel penelitian ini yaitu variabel X dan Y adalah cenderung berdistribusi “ Linier dan Signifikan “. bahwa jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (sig 0,05) maka signifikan, dan sebaliknya  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (0,05) maka tidak signifikan, data yang diperoleh adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (sig 0,05) yaitu  $29,142 > 4,1$  yang berarti signifikan.

Kemudian untuk persamaan liniernya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (sig. 0,05) maka Linier, dan sebaliknya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (sig 0,05) maka tidak linier, dan data yang diperoleh adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (sig. 0,05) yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa pengujian terhadap kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Korelasi

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah uji analisis korelasi, Analisis korelasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru. Hasil analisis korelasi pada penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{(43)(163224) - (2468)(2818)}{\sqrt{\{(43)(143242) - (2468)^2\}\{188010 - (2818)^2\}}} \\ &= 0,645 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas didapat bahwa hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru sebesar  $r_{xy} = 0,645$ . Tingkat hubungan ini termasuk pada interval kuat.

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal sebesar 0,645. Untuk menentukan besarnya sumbangan atau koefisien determinasi dengan rumus :  $KP = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Dari perhitungan sebelumnya Koefisien korelasi = 0,645 maka didapatkan indeks determinasi koefisien korelasi adalah :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,645)^2 \times 100\% \\ &= 41,60\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan 41,60 % kompetensi kepribadian guru dipengaruhi oleh kepengawasan kepala madrasah, sedangkan sisanya sebesar 58,40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$ , artinya ada hubungan, dan diperoleh nilai Koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,645$  dengan signifikan sebesar 0,000 dengan  $r_{tabel}$  0,301. Dengan demikian  $r_{xy} > r_{tabel}$  yaitu  $0,645 > 0,301$  yang artinya ada hubungan antara kedua variabel, dan dapat dikatakan dalam Kategori korelasi kuat berdasarkan tabel 4.19.

## b. Uji Signifikan Korelasi/Uji t

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih hanya berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi juga berlaku untuk seluruh populasi maka dilakukan uji signifikan korelasi untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Uji signifikan korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus t sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 0,644 \frac{\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,644^2}} = 5,398$$

Ketentuan, menurut sugiyono (2010:261) Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi **signifikan** untuk digeneralisasikan. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka korelasi **tidak signifikan** untuk digeneralisasikan.

Dari tabel di atas didapat nilai t tabel sebesar 1,68, dengan demikian maka dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu  $5,42 > 1,68$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru diterima dan berlaku untuk seluruh populasi.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa dari 43 responden yang telah menjawab kuisioner yang disebarkan peneliti mengenai kepengawasan kepala madrasah, kategori Tinggi sebanyak 28 orang atau 65,1%, dan kategori sangat tinggi sebanyak 15 orang atau 34,9 %. Secara keseluruhan rata-rata perolehan skor kepengawasan kepala madrasah 57,40 dengan standar deviasi 6,153 dan termasuk dalam kategori tinggi. Jadi kepengawasan kepala madrasah di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dalam kategori “Tinggi”.

Untuk kompetensi kepribadian guru dapat dideskripsikan bahwa dari 43 responden yang telah menjawab kuisioner yang disebarkan peneliti mengenai kompetensi kepribadian guru, kategori tinggi sebanyak 24 orang atau 55,8%, dan kategori sangat tinggi sebanyak 19 orang atau 44,2 %. Secara keseluruhan rata-rata perolehan skor kepengawasan kompetensi kepribadian guru 65,53 dengan standar deviasi 8,908 dan termasuk dalam kategori tinggi. Jadi kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dalam kategori “Tinggi”.

Hasil analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa model hubungan kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = a + bX$  dimana  $a = 11,979 + 0,933X$ . Dengan demikian dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan satuan kepengawasan kepala madrasah akan menaikkan kompetensi kepribadian guru sebesar 0,933 pada konstanta 11,979. Dan selanjutnya untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru dinyatakan dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,645 dan koefisien determinasi sebesar 0,415. Harga  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5% adalah 0,301, ini berarti  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Dimana  $0,645 > 0,301$ . Jadi, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru, artinya semakin tinggi kepengawasan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kompetensi kepribadian yang dimiliki guru. Besarnya kontribusi antara variabel kepengawasan kepala sekolah terhadap kompetensi kepribadian guru adalah sebesar 0,645 atau sebesar 41,60%.

Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda, sebagaimana Mulyasa mengatakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Apabila nilai kepribadian seseorang naik, maka akan naik pula kewibawaannya, tentu dasarnya adalah ilmu pengetahuan dan moral yang dimilikinya.

Kepribadian akan turut menentukan apakah para guru dapat disebut sebagai pendidik yang baik atau sebaliknya, justru menjadi perusak anak didiknya. Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya.

## KESIMPULAN

Setelah membahas permasalahan-permasalahan yang diteliti, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepengawasan kepala madrasah di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori "Tinggi" dimana ada sebanyak 28 orang atau 65,1% kategori tinggi, dan sebanyak 15 orang atau 34,9 % kategori sangat tinggi. Jadi Kepengawasan Kepala

Madrasah di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori tinggi

2. Kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori “Tinggi”, dimana ada sebanyak 24 orang atau 55,8% kategori tinggi, dan sebanyak 19 orang atau 44,2% kategori sangat Tinggi. Jadi kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal termasuk dalam kategori tinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara kepengawasan kepala madrasah dengan kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu sebesar 41,60 %. Artinya kompetensi kepribadian guru dipengaruhi oleh kepengawasan kepala madrasah sebesar 41,60 %, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 58,40 %.
4. Kendala yang ditemukan dalam kepengawasan kepala madrasah terhadap kompetensi kepribadian guru di MTsN Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu masih kurang efektif , kepengawasan yang dilakukan kepala madrasah tidak secara rutin. Adapun penanggulangannya adalah dengan melakukan perencanaan yang matang sehingga kepengawasan kepala madrasah terhadap kompetensi kepribadian guru dapat berjalan secara efektif dan efisien dan kompetensi kepribadian guru akan lebih meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2008). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta .
- Herabuddin. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Hamalik, O. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Syafaruddin, dkk. (2013). *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Medan: Cita Pustaka Media.
- Sudjana, N. (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Penelitian Pendidikan ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- Syah, M. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Uzer, U.M. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Guru

## SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MEWUJUDKAN KARAKTER GURU YANG BERAKHLAKUL KARIMAH DI MTs MADINATUSSALAM TEMBUNG

Wahida Syafitri AR Harahap<sup>1</sup> Nasrul Syakur Chan<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Karakter Guru yang Berakhlakul Karimah di MTs Madinatussalam Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data : wawancara, dokumentasi, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu : (1) pelaksanaan program kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah yang dilaksanakan oleh wakil kepala madrasah, guru, staf pegawai dan juga komite sekolah (2) implementasi guru, staf pegawai terhadap program kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah, (3) pelaksanaan supervisi kepala madrasah terhadap wakil kepala madrasah, guru, staf pegawai dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah, (4) ketercapaian dari program pemberdayaan karakter guru yang berakhlakul karimah. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dalam mewujudkan visi dan misi. Kepala Madrasah harus memiliki program kerja, melakukan pengawasan dan memiliki rasa berkerja sama dengan staf pegawai lainnya di madrasah.

**Kata Kunci:** *Supervisi Kepala Madrasah, Karakter guru yang berakhlakul karima*

### PENDAHULUAN

Sesuai dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan pendidikan di negeri kita Indonesia. Sejak zaman penjajahan Belanda hingga zaman kemerdekaan sampai sekarang maka kewajiban dan tanggung jawab para pemimpin pendidikan umumnya dan kepala

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



madrasah khususnya mengalami perkembangan dan perubahan pula. Adapun perubahan-perubahan tersebut dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu: (1) Perubahan dalam tujuan, (2) Perubahan dalam scope (luasnya tanggung jawab/kewajiban), dan (3) Perubahan dalam sifatnya. (Purwanto, 2010: 74)

Ketiga aspek tersebut sangat berhubungan erat dan sukar untuk dipisahkan satu dari yang lain. Adanya perubahan dan tujuan pendidikan, mengubah pula scope atau luasnya tanggung jawab yang harus dipikul dan dilakukan oleh para pemimpin pendidikan. Hal ini mengubah pula bagaimana sifat-sifat kepemimpinan yang harus dijalankan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya pendidikan di segala aspek pendidikan, setiap madrasah-madrasah melakukan berbagai macam program untuk mewujudkan madrasah unggulan. Namun demikian, tidak mudah untuk mewujudkan hal tersebut. Erat kaitannya dengan visi dan misi sekolah, untuk mewujudkan madrasah unggulan perlu adanya evaluasi-evaluasi di semua aspek atau bagian-bagian dalam keorganisasian madrasah. Dalam keorganisasian madrasah, dipimpin oleh seorang kepala madrasah dan dalam organisasi madrasah, kepala madrasah selalu menjadi bagian penting didalamnya, yaitu kepala madrasah sebagai top manajer organisasi madrasah.

Sebagai top manajer, kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya mengatur keselarasan administrasi dan mengawasi jalannya kegiatan di madrasah yang ia pimpin. Kepala madrasah dikatakan sangat penting keberadaannya karena lebih dekat dan langsung berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap madrasah. (Purwanto, 2010: 101)

Kepala madrasah sebagaimana dalam permendiknas No 13 tahun 2007 juga dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mengetahui seluk-beluk bidang yang dihadapinya atau menjadi bidang garapan organisasinya. Sebagai seorang kepala madrasah keterampilan teknis yang dimiliki adalah kemampuannya membuat program pengajaran, rencana pembelajaran, menyajikan materi pelajaran, mengevaluasi, membimbing siswa dan menguasai materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan ini tidak saja untuk digunakan karena kepala madrasah masih mempunyai kewajiban untuk mengajar, tetapi digunakan untuk

mensupervisi guru yang merupakan tugas kepala madrasah, seseorang tidak bisa mensupervisi jika tidak menguasainya.

Seiring kebutuhan dan kemajuan teknologi pendidikan, pendidikan nasional sedang mengalami perubahan yang cukup mendasar, terutama berkaitan dengan manajemen dan kurikulum yang diikuti oleh perubahan-perubahan teknis lainnya. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita.

Perubahan-perubahan tersebut diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah-masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif). (Herabuddin, 2009: 252)

Di samping itu, melalui perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (PSDM), hal ini tentu demi mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era globalisasi.

Diantaranya moralitas dan karakter bangsa saat ini telah runtuh. Runtuhnya moralitas dan karakter bangsa tersebut dapat ditemukan di setiap bidang kehidupan, baik berbangsa dan bernegara. Dekodensi moral yang semakin mengkhawatirkan juga diakui para tokoh bangsa, seperti Syafi'i, Jacob, Suyata, Amin Abdullah dan lain-lain.

Perubahan-perubahan di atas, menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level mikro sampai pada level makro, yakni tenaga kependidikan di sekolah.

Dalam perspektif globalisasi, otonomi daerah, dan desentralisasi pendidikan serta untuk menyukseskan manajemen berbasis madrasah dan kurikulum berbasis kompetensi. Kepala madrasah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan lain di sekolah, dan demi mencapai semua itu tentu harus ada pengawas pendidikan, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan menjelaskan bahwa pengawasan pada pendidikan formal dilakukan oleh pengawas pendidikan (pasal 39 ayat 1). Sedangkan untuk pendidikan non formal dilakukan oleh penilik satuan pendidikan (pasal 40 ayat 1). Dengan kenyataan yang ada di lapangan, motivasi dalam penelitian ini adalah

ingin mengaji secara empris Supervisi Kepala madrasah MTs Madinatussalam Tembung.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah MTs Madinatussalam terletak di tembung pasar IX Kab. Percut Sei tuan Desa Bandar Khalippah. Sekolah tersebut berdekatan dengan pemukiman masyarakat dan letaknya yang tidak jauh kedalam sekitar 2 km. Madrasah ini berstatus swasta yang dipimpin oleh yayasan. Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2016 sampai dengan April 2016, dan riset dilakukan pada saat setelah proposal selesai dan disetujui. Yang menjadi objek penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru mata pelajaran dan komite sekolah. tenaga pendidik di madrasah ini berjumlah 17 guru, dan jumlah guru merupakan populasi, sample penelitian ini berjumlah 4 orang, yang terdiri dari Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, Kepala TU, bendahara sekolah, guru bimbingan konsling, guru bidang TIK, guru bidang studi IPS, guru bidang studi Al-Qur'an Hadits. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskripsi kualitatif naturalistik dengan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **a. Program kepala sekolah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah**

Terdapat 18 karakter yang di tuangkan dalam madrasah seperti halnya terdapat di Visi, Misi dan Tujuan madrasah di MTs Madinatussalam yang mana memiliki misi Membentuk insan ulil albab/intelektual plus yang berwawasan kebangsaan berakhlakul karimah, beriman serta bertakwa kepada allah SWT. Untuk mempermudah mewujudkan visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam misi dan dari misi ditentukanlah tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Visi tersebut diemban oleh kepala madrasah yang sekarang karena memang sudah sejak awal pendirian madrasah ditujukan untuk membentuk peserta didik yang berakhlakul karimah yang sesuai dengan syariat islam yang diajarkan dan dicontohkan oleh Rasulullah.

Oleh sebab itu kepala madrasah memiliki program untuk mewujudkan visi dan misi madrasah. Yang terdapat di dalam program

kerja kepala madrasah, tata tertib sekolah dan dilaksanakan oleh para guru-guru, staf madrasah dan juga oleh komite sekolah.

**b. Implementasi guru terhadap program kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah**

Strategi kepala madrasah dalam membentuk karakter peserta didik adalah melalui strategi pengintegrasian yang meliputi: pertama pengintegrasian karakter lewat kegiatan sehari-hari yang berupapemberian keteladanan seperti teguran, nasehat, pengkondisian lingkungan yang menunjang pendidikan karakter, kegiatan rutin, pembiasaan karakter, dan kegiatan pendampingan dan pengawasan pendidikan karakter. Kedua pengintegrasian karakter lewat kegiatan yang diprogramkan yang berupa: kegiatan TPQ, tartil, tahfidz Qur'an dan hadits, kegiatan, shalat dzuhur dan asar berjama'ah, kegiatan pesantren Ramadhan, kegiatan PHBI, kegiatan kemah bersama. Ketiga pengintegrasian karakter lewat kegiatan pembelajaran.

Strategi digunakan kepala madrasah untuk membentuk karakter peserta didik sudah baik tetapi dalam pelaksanaannya belum bisa 100 % (seratus persen). Hal itu dikarenakan masih ada beberapa guru atau peserta didik yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.

**c. Supervisi kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah**

Kepala madrasah sebagai supervisor di sekolah yang semngawasi dari perkembangan guru-guru dan siswa di madrasah tidak pernah melepas dfari hal pengontrolan yang dilakukannya baik secara langsung, maupun tidak langsung yang di amati oleh guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantunya dalam mewujudkan program yang telah di buatnya seperti halnya guru yang, menjadi tutor sebaya terhadap guru yang lainnya dan juga mengkontrol siswa-siswa bermasalah, guru tersebut menggunakan instrumen penilaian yang akan di tunjukan terhadap kepala madrasah dari hal guru-guru dan siswa yang bermasalah di madrasah.

**d. Ketercapaian dari program pemberdayaan karakter guru yang berakhlakul karimah**

Setiap program yang di buat oleh kepala madrasah selalu memiliki ketercapaian dari pemberdayaan atas program tersebut baik itu yang positif atau pun yang negatif yang di tanggapi oleh guru-guru dan siswa, baik yang sudah menjadi nilai terbiasa, terlihat ataupun terbudaya.

Oleh sebab itu kepala madrasah sudah menerapkan sebaik mungkin tetapi belum semaksimal mungkin hasil dari penerapan tersebut yang di implementasikan guru-guru dan juga siswa di dalam madrasah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan observasi, wawancara, studi dokumentasi di lapangan dan temuan khusus penelitian, tertuang bahwa:

1. Program kepala sekolah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Kepala madrasah membuat sebuah program-program yang di sehati oleh guru-guru, staf pengawai, dan komite madrasah yang diterapkan di dalam madrasah, baik di kegiatan harian, mingguan, bulanan, awal semester, akhir semester. Yang dilakukan oleh guru-guru, staf pegawai, dan siswa.
2. Implementasi guru terhadap program kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah dalam penerapan terhadap nilai-nilai karakter yang di implementasikan oleh guru-guru dan siswa di MTs Madinatussalam sudah baik tetapi belum semaksimal mungkin penerapannya baik hal dalam program hariannya seperti tingkat kedisiplinan, kerapian, kebersihan. Dan juga pembuatan RPP yang belum sesuai dengan penerapannya.
3. Supervisi kepala madrasah dalam mewujudkan karakter guru yang berakhlakul karimah dalam supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mewujudkan program-program dalam merepkan nilai-nilai karakter yang berakhlakul karimah sudah sangat baik dan memiliki kerjasama yang baik terhadap guru, staf, komite sekolah hingga siswa.
4. Ketercapaian dari program pemberdayaan karakter guru yang berakhlakul karimah dalam penerapan program-program tersebut memiliki ketercapaian atau hasil yang baik oleh guru maupun siswa. Hanya saja belum semaksimal mungkin yang sudah tercapai dari program tersebut. seperti halnya guru sudah memenuhi praturan sekolah, datang tepat waktu, memiliki rasa silaturahmi yang baik, ikut berbaris dengan siswa, melakukan sholat berjama'ah dan datang lebih deluan di dalam kelas. Dan siswa dapat mengetahui dan melaksanakan sholat berjama'ah dan juga menghafal suroh pendek.

## DAFTAR PUSTAKA

- Herabuddin. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung :  
CV Pustaka Setia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional  
pendidikan  
permendiknas No 13 tahun 2007
- Purwanto, N. (2008). *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT  
Remaja Rosdakarya.

## KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 3 MEDAN

Afifah Thaiyibah<sup>1</sup> Syafaruddin<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Bagaimana perumusan kebijakan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan, 2) Bagaimana pelaksanaan kebijakan yang dibuat kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan, 3) Bagaimana evaluasi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti. Teknik penelitian ini dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala madrasah, KTU dan Guru madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dalam perumusan kebijakan kepala madrasah melakukan perumusan kebijakan dengan melakukan analisis SWOT dan dalam perumusan dilakukan dengan cara bermusyawarah, 2) Dalam pelaksanaan kebijakan kepala madrasah melaksanakan dalam bentuk program-program madrasah seperti program menjadikan Sekolah Standart Nasional (SSN), mengembangkan sikap dan kompetensi keagamaan, mengembangkan budaya daerah dan mengembangkan kemampuan bahasa dan teknologi informasi, 3) Dalam evaluasi kebijakan secara rutin melalui pengamatan yang dilakukan setiap minggunya dan melalui rapat evaluasi secara berkala. Dan untuk mengetahui tingkat keberhasilan ketercapaian pelaksanaan kebijakan kepala madrasah melakukan supervisi dan monitoring dalam rapat evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

**Kata Kunci:** *Kebijakan Kepala Sekolah, Meningkatkan Mutu Pendidikan*

### PENDAHULUAN

Kini muncul berbagai gagasan mengenai kebijakan pendidikan nasional menuju peningkatan mutu pendidikan, berbagai sistem baru

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pengelolaan pendidikan telah ditawarkan. Bahkan standarisasi juga menjadi pilihan kebijakan pendidikan yang dimaksudkan untuk memenuhi daya saing lokal, nasional maupun global. Para penyelenggara pendidikan harus konsisten dengan kebijakan-

kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan. Setidaknya dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.

Problematika mendasar yang ada di Indonesia adalah masalah mengenai mutu pendidikan, menyadari posisi Indonesia yang jauh tertinggal dalam dunia pendidikan, berbagai langkah kebijakan ditempuh salah satunya seperti perubahan kurikulum, salah satu kebijakan pemerintah yang dimaksud berkaitan dengan pendidikan, yaitu adanya perubahan kurikulum 1994 berupa CBSA, menjadi KBK, lalu ditahun 2006 menjadi KTSP dan K13 (Berbasis karakter).

Seiring dengan perkembangan zaman yang terus berubah menuju kearah kemajuan, dalam era persaingan yang semakin bebas seperti saat ini. Pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk dapat memberikan kualitas pendidikan yang bermutu karena pendidikan yang kurang bermutu lama kelamaan akan ditinggal oleh masyarakat dan tersingkirkan dengan sendirinya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka diperlukan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan profesional karena kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang kepala sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah dan keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah.

Mutu pendidikan suatu instansi sekolah sangat diperlukan karena suatu pembentuk karakter penerus bangsa. Diharapkan penerus bangsa mampu memahami IQ, EQ, ESQ. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu mencetak lulusan sesuai dengan yang diharapkan bangsa Indonesia.



Pendidikan merupakan gejala dan kelengkapan kebutuhan manusia yang sangat penting dalam kehidupan manusia itu sendiri. Manusia pada hakikatnya tak hanya akan tergantung pada alam tanpa adanya pengaruh lain. Dengan kata lain bahwa manusia itu akan dapat melepaskan diri dari pergaulan dengan sesamanya. Dalam proses itulah muncul pengaruh yang akan didapat oleh manusia dari manusia lain yang membawa perubahan sikap atas manusia yang di pengaruhinya.

Namun demikian, indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Istilah mutu menurut Deming dalam Arcaro (2005:75) adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Sedangkan menurut Suryadi dan Tilaar (1993:108) menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor *input* agar menghasilkan *out put* yang setinggi-tingginya.

Dari dua definisi mutu yang telah dikemukakan secara sederhana dapat diambil pemahaman bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dalam mengelola dan memproses pendidikan secara berkualitas dan efektif untuk meningkatkan nilai tambah agar menghasilkan *out put* yang berkualitas. *Out put* yang dihasilkan oleh pendidikan yang bermutu juga harus mampu memenuhi kebutuhan *stakeholders* seperti yang telah diungkapkan oleh Mulyasa sebagai berikut:

Menurut Mulyasa (2004:226) pendidikan yang bermutu bukan hanya dilihat dari kualitas lulusannya tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga kependidikan) serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan).

Pendapat di atas menjelaskan bahwa mutu pendidikan terkait dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Dimana kebutuhan masyarakat dan perubahan yang terjadi bergerak dinamis seiring dengan perkembangan zaman, sehingga pendidikan juga harus bisa menyeimbangi perubahan yang terjadi secara cepat, dan bisa menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pendidikan memerlukan pemetaan dan kebijakan yang profesional. Hal itu diperlukan personal yang mampu dan tagguh. Dari hal inilah yang disebut sebagai pemimpin pendidikan (Kepala sekolah). Kepala

sekolah tidak saja dituntut menguasai teori kepemimpinan tetapi harus juga terampil menerapkan dalam situasi yang praktis di era kerja. Jika seorang kepala sekolah disamping memiliki bekal kepemimpinan dari teori yang bersifat eksteren tetapi juga pembinaan potensi yang dibawa sejak lahir atas anugerah Ilahi, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi pemimpin yang tangguh, mampu serta terampil.

Secara sederhana kata kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai: “Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran” (Wahyosumidjo, 2002:83).

Sedangkan menurut Mulyasa (2004:24) kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah dan pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dari kedua pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan faktor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya. Melihat pentingnya strategi posisi kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah, seharusnya kepala sekolah mempunyai kemampuan *relation* yang baik dengan segenap warga di sekolah, sehingga tujuan sekolah dan pendidikan bermutu dapat dicapai secara optimal. Dia merupakan tokoh sentral di sekolah, ibarat pilot yang menerbangkan pesawat sampai landas hingga membawa penumpangnya selamat mendarat sampai tujuan.

Kebijakan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya mutu pendidikan yang ada dalam sekolah itu sendiri. Kepala Sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator. Dengan perkataan lain bahwa kepala sekolah adalah pengambil kebijakan, penentu arah tujuan sekolah, dan menjadi salah satu penggerak pelaksanaan manajemen pendidikan yang berkualitas.

Menurut Indra Fachrudi dalam (Imron, 2008:16) mengatakan bahwa kebijakan adalah *wisdom*. Sedangkan kebijaksanaan adalah *policy*.

Kebijakan adalah suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada, yang dikenakan kepada seseorang karena adanya alasan yang dapat di terima untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku. Sedangkan kebijaksanaan (*policy*) adalah aturan-aturan yang semestinya dan harus diikuti tanpa pandang bulu, mengikat kepada siapapun yang dimaksud untuk diikat oleh kebijaksanaan tersebut.

Sedangkan menurut Gamage dan Pang dalam Syafaruddin (2008:2) menjelaskan kebijakan adalah terdiri dari pernyataan tentang sasaran dan satu atau lebih pedoman yang luas untuk mencapai sasaran tersebut sehingga dapat dicapai yang dilaksanakan bersama dan memberikan kerangka kerja bagi pelaksanaan program.

Berdasarkan penjelasan di atas telah menunjukkan kebijakan adalah hasil keputusan-keputusan yang dibuat secara arif dan bijaksana untuk seseorang atau sekelompok orang guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melangkah lebih maju ke masa depan.

Dalam UU No. 22 tahun 1999 yang selanjutnya diubah menjadi UU No. 32 tahun 2004 yaitu Undang-Undang otonomi daerah yang kemudian diatur oleh PP No. 33 tahun 2004 yaitu adanya penggeseran kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah dalam berbagai bidang termasuk bidang pendidikan. Baik dan buruk suatu lembaga pendidikan menjadi tanggung jawab kepala sekolah, pemerintah hanya memfasilitasi sebagai aktivitas pendidikan, baik sarana, prasarana, ketenagaan, maupun berbagai program pembelajaran yang direncanakan di sekolah, terutama mengenai mutu pendidikan di sekolah.

Oleh karena itu, dengan adanya UU tentang desentralisasi saat ini menyatakan bahwa kepala sekolah juga berpeluang sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan yang berbasis dengan keperluan masyarakat. Berbagai nilai-nilai kebaikan yang ada di masyarakat perlu diakomodasikan dalam merancang kebijakan pendidikan di daerah. Oleh sebab itu, para pengambil kebijakan perlu melibatkan dewan pendidikan, dunia industri, bisnis, kepala sekolah dan pihak yang terkait lainnya dalam merumuskan, menetapkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan untuk mempercepat pencerdasan kehidupan bangsa dan pemberdayaan masyarakat.

Pada konteks pendidikan seorang kepala sekolah berperan sebagai pimpinan, manajer, pendidik, pengawas, dan pendorong bagi untuk kemajuan dan perubahan sekolah menjadi lebih baik. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai suatu kebijakan yang mengarah pada

kemajuan sekolah tersebut untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah berperan sebagai lokomotif dan penentu arah kebijakan. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah harus pandai-pandai mengelola sumber daya yang ada, yang sering disebut dengan tujuh “M” yaitu: *man* (manusia, *money* (uang), *material* (alat-alat), *method* (cara), *machine* (guru), *market* (pasar), dan *minute* (waktu).

Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah harus digerakkan sedemikian rupa, oleh karena itu perilaku sebagai seorang yang memegang kunci dalam perbaikan administrasi dan pengajaran harus mampu menggerakkan kegiatan atau dalam rangka inovasi sekolah. Sehingga mutu pendidikan akan lebih baik dan berkualitas. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, sangat dipandang perlu penegasan kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana perumusan kebijakan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan? (2) Bagaimana pelaksanaan kebijakan yang dibuat kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan? dan (3) Bagaimana evaluasi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang berorientasi pada pendekatan deskriptif, kegiatan penelitian dengan melakukan analisis hanya sampai taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2004:9).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan, dengan melihat kondisi sekolah serta karakter kepala sekolah sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Menurut Moleong (2012:112) data merupakan kedudukan hal yang sangat esensial untuk menguak suatu permasalahan untuk menjawab masalah penelitian. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Data primer yaitu seperti yang dikatakan Moleong terdiri dari kata atau ucapan lisan dari informasi dan perilaku manusia.

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini dapat penulis bagi kepada dua macam diantaranya, yaitu: 1) Sumber data primer, yaitu sumber data yang dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian ini, yang diperoleh dari kepala sekolah sendiri yang menjadi subjek penelitian. 2) Sumber data sekunder, yaitu sumber data pelengkap dalam penelitian ini, yang diperoleh dari guru dan siswa.

Untuk memperoleh data tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan. Maka peneliti melakukan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu: Observasi, Wawancara, Dokumentasi

Teknis analisis data, data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini akan disajikan secara deskriptif kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan deskriptif kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam (Moeleong, 2012:113) adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, sehingga dalam penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti menggambarkan realitas yang sebenarnya sesuai dengan fenomena yang ada secara rinci tuntas dan detail.

Sedangkan dalam analisis data ini, menggunakan tehnik analisa deskriptif, artinya peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data yang telah terkumpul mengenai kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan.

Proses analisa data dilakukan peneliti melalui tahap-tahap sebagai berikut: 1) Reduksi data, 2) Paparan data, 3) Penyimpulan data.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan dari data hasil penelitian mengenai Perumusan Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan yang sesuai dengan fokus masalah, adapun setelah peneliti mengadakan penelitian di Madrasah Aliyah negeri 3 Medan bahwa hasil yang didapat yakni perumusan kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan cara kepala madrasah melakukan perumusan kebijakan dengan melakukan analisis SWOT, kemudian dilaksanakan rapat kerja, melakukan perumusan program, mengorganisasikan melalui *job discription*, pelaksanaan kebijakan dalam bentuk program disertai dengan pengawasan dan perbaikan. Sehingga lahirlah kebijakan yang telah disepakati, yaitu kebijakan Peningkatan

Keagamaan, Peningkatan Kebahasaan dan Peningkatan Prestasi dan kemudian disusun dalam bentuk program-program madrasah.

Dalam merumuskan kebijakan kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan, semua kebijakan yang dibuat oleh kepala MAN 3 Medan tidak terlepas dari keputusan bersama. Semuanya dipikirkan dan dirumuskan secara adil dan bijaksana oleh kepala madrasah dengan cara musyawarah (rapat).

Dari hasil penelitian bahwa Pelaksanaan Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan. Hasil yang didapat yakni pelaksanaa kebijakan yang dilakukan oleh kepala madrasah dilaksanakan dengan menggunakan langkah-langkah yang tepat seperti dengan perumusan program madrasah, mengorganisasikan program, melalui *job discription* dan kemudian pelaksanaan program disertai dengan pengawasan. Pelaksanaan kebijakan oleh kepala madrasah dilaksanakan dalam bentuk program-program madrasah seperti program menjadikan Sekolah Standart Nasional (SSN), mengembangkan sikap dan kompetensi keagamaan, mengembangkan potensi siswa berbasis *multiple Inlelligance*, mengembangkan budaya daerah dan mengembangkan kemampuan bahasa dan teknologi informasi.

Dan kepala madrasah dalam melaksanakan kebijkan juga memperhatikan faktor-faktor yang sangat penting seperti komunikasi yang lancar, sumber daya yang baik, sikap pelaksana kebijakan dan pengorganisasian dalam bentuk struktur birokrasi.

Dari hasil penelitian yang didapat mengenai Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, bahwa kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan sendiri telah melakukan evaluasi kebijakan secara rutin melalui pengamatan yang dilakukan setiap minggunya dan melalui rapat evaluasi secara berkala. Dengan evaluasi kebijakan ini kepala MAN 3 Medan melakukan perbaikan-perbaikan apabila ada program dari kebijakan yang belum terelaisasikan dengan baik atau belum sama sekali dari rekomendasi hasil evaluasi yang dihasilkan melalui analisis SWOT. Dan utnuk mengetahui tingkat keberhasilan ketercapaian pelaksanaan kebijakan kepala madrasah melakukan supervisi dan monitoring dalam rapat evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

## KESIMPULAN

Kepala sekolah sebagai seorang yang telah diberi wewenang untuk memimpin suatu lembaga pendidikan dan harus bertanggungjawab secara penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang berada dibawah pimpinanya.

Maju mundurnya suatu lembaga pendidikan itu banyak dipengaruhi oleh kepala sekolah, termasuk juga masalah peningkatan mutu pendidikan. Jadi, kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan benar merupakan komponen yang sangat penting untuk peningkatan mutu dalam pendidikan (madrasah). Kebijakan yang dibuat secara arif dan bijaksana oleh kepala sekolah menentukan arah dan tujuan sekolah (madrasah), dan untuk menciptakan atau meningkatkan mutu pendidikan sangat perlu berkiblat pada 8 SNP yang kemudian dirancang dan dirumuskan oleh kepala sekolah. Kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah MAN 3 Medan sudah sangat baik, sehingga memberikan arah yang jelas dan dampak yang baik untuk MAN 3 Medan sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, J. S. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Imron. A. (2008). *Kebijkasanaan Pendidikan di Indonesia Proses. Produk dan Masa depannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L.J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*". Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suryadi dan Tilaar. (1993). *Analisis Kebijakan Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syafaruddin. (2008) *Efektifitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta: Grafindo Persada.
- UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- PP No. 33 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah

## PENERAPAN INOVASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Dara Alfira<sup>1</sup> Taufiqurrahman<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan yaitu dengan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan metode triangulasi melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : Bentuk-bentuk Inovasi Berbasis Teknologi Informasi berorientasi pada tujuan pendidikan secara menyeluruh. Penerapan Bentuk Inovasi Berbasis Teknologi Informasi sudah mengalami peningkatan, baik itu mutu pembelajarannya. Penerapan Inovasi Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran telah dilakukan secara maksimal. Kesimpulan penelitian ini yaitu: Bentuk-bentuk Inovasi Berbasis Teknologi Informasi telah ada dibuat oleh Kepala Madrasah yaitu menerapkan teknologi informasi dalam pembelajaran. Penerapan Bentuk-bentuk inovasi berbasis teknologi informasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah berkaitan dengan pemanfaatan teknologi computer dan jaringan atau internet, dan pihak sekolah berusaha melakukan pengadaan sarana TI. Kemudian Kepala Madrasah telah berupaya menjalankan fungsi manajerialnya salah satunya membuat kebijakan dan menggagas ide baru, yaitu menerapkan inovasi berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu pembelajaran berbasis computer, WEB/ e-learning dan multimedia. Disarankan agar penerapan inovasi berbasis teknologi informasi dilaksanakan dan dimanfaatkan dengan maksimal karena dapat meningkatkan mutu.

**Kata Kunci:** *Inovasi, Teknologi Informasi dan Mutu Pembelajaran*

### PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada dunia pendidikan sangat besar. Paradigma dalam dunia pendidikan telah mengalami pergeseran, yaitu dari *teacher centered* (pembelajaran yang berpusat pada guru) menjadi *student centered* (pembelajaran yang berpusat pada siswa). Sejalan dengan hal tersebut, maka dunia pendidikan memerlukan inovasi untuk selalu menyesuaikan diri dengan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara



perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Inovasi adalah memperkenalkan ide baru atau barang baru, pelayanan baru, dan cara-cara baru yang lebih bermanfaat. Salah satu upayanya adalah melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Pembelajaran berbasis teknologi informasi pada dasarnya mengandalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan. Implementasi Pembelajaran Berbasis ICT di SMA yang dimaksud dengan pembelajaran berbasis teknologi informasi adalah aktivitas pembelajaran yang didukung oleh infrastruktur teknologi informasi, menggunakan aplikasi pengelolaan pembelajaran, menggunakan aturan tata kelola yang ditetapkan, dan menggunakan konten digital sebagai bahan pengayaan pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Banyak manfaat yang didapatkan oleh dunia pendidikan dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Adapun salah satu inovasi yang dilakukan dalam pendidikan adalah menerapkan pembelajaran berbasis teknologi informasi dengan menyediakan sarana berbasis teknologi dan menyediakan guru yang ahli TI. Kemudian dalam pembelajaran berbasis computer, berbasis WEB/E-learning dan multimedia.

Inovasi juga diartikan sebagai pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru; penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah di kenal sebelumnya gagasan, metode, atau alat (Badudu dan Zain, 2000). Kemudian Sa'ud juga menjelaskan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, barang-barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat), hal baru itu dapat berupa invensi atau *discovery* yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah (Syafaruddin, 2014: 24).

Adapun tujuan inovasi pendidikan adalah meningkatkan efisiensi, relevansi, kualitas dan efektivitas, dapat disimpulkan bahwa inovasi pendidikan juga merupakan usaha aktif untuk mempersiapkan diri menghadapi masa yang akan datang, yang lebih memberikan harapan sesuai dengan cita-cita yang diinginkan, jadi inovasi itu sangat penting dilakukan. kemudian inovasi pendidikan sangat penting karena berakar kepada empat alasan yaitu : Upaya memecahkan masalah-masalah praktik pendidikan supaya dapat berjalan sesuai dengan visi misi dan tujuan pendidikan, memberikan kepuasan kepada stakeholders pendidikan, sehingga mendatangkan keuntungan dan kemajuan,

pentingnya pendidikan mengantisipasi perubahan eksternal sehingga memberikan daya saing dan keunggulan bangsa ditengah dunia global, pentingya menyediakan pendidikan yang bermutu dan penyelenggaraan yang akuntabel.

Teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*Hardware, software, userware*) system dan metode untuk untuk mengolah data, termasuk proses mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan aspek strategis untuk pengambilan keputusan (Warsita, 2008: 135). Kemudian yang termasuk teknologi informasi tidak hanya perangkat komputer saja. Yusufhadi Miarso, misalnya menyebutkan bahwa yang termasuk dalam TIK, meliputi komunikasi jarak jauh antar lain: radio, televisi, telepon dan layanan berbasis jaringan. Dengan kata lain yang dimaksud dengan TIK adalah perangkat teknologi yang memfasilitasi penggunaannya dengan berbagai kemudahan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan (Prawiradilaga, 2013: 14).

Adapun manfaat teknologi informasi bagi bidang pendidikan yang lain adalah : Mempermudah Akses ke perpustakaan, akses ke pakar, Melaksanakan kuliah secara on line, menyediakan layanan informasi akademik suatu institusi pendidikan, menyediakan fasilitas mesin pencari data, menyediakan fasilitas diskusi, menyediakan fasilitas direktori alumni dan sekolah, menyediakan fasilitas kerjasama dan sebagainya.

Adapun mutu pendidikan menurut Tilaar dalam Priansa (2014: 47) adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan dalam upaya mengubah tingkah laku anak didik untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa seoptimal mungkin. Selain itu Mutu pendidikan diartikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Kemudian Pendapat lain ditemukan oleh Nurhasanah bahwa mutu pendidikan adalah suatu gambaran yang menjelaskan mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh para siswa dalam proses pendidikan yang sedang dilaksanakan.

### 1. Pembelajaran Berbasis Komputer

Selanjutnya dengan diterapkannya pembelajaran berbasis computer, WEB/e-learning dan multimedia dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Adapun pengertian Pembelajaran berbasis computer merupakan program pembelajaran dengan menggunakan *software* computer (CD pembelajaran) berupa program computer yang berisi tentang muatan pembelajaran meliputi : judul, tujuan, materi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Pembelajaran berbasis computer menurut Rusman (2011) dijelaskan merupakan suatu bentuk pembelajaran yang menempatkan komputer sebagai piranti sistem pembelajaran individual, di mana siswa dapat berinteraksi langsung dengan sistem komputer yang sengaja dirancang atau dimanfaatkan oleh guru. Kontrol pembelajaran dalam pembelajaran berbasis komputer ini sepenuhnya dilakukan oleh siswa (*student centered*) karena pembelajaran berbasis komputer menerapkan pola pembelajaran bermedia, yaitu secara utuh sejak awal hingga akhir menggunakan piranti sistem computer.

### 2. Pembelajaran Berbasis WEB/E-learning

Kemudian yang dikatakan pembelajaran berbasis E-learning merupakan aktivitas belajar atau pembelajaran yang memanfaatkan teknologi elektronik atau media situs (website) yang bisa diakses melalui jaringan internet. Pada dasarnya e-learning adalah pengaplikasian kegiatan komunikasi, pendidikan, dan pelatihan secara elektronik. E-learning dapat diaplikasikan dalam pendidikan konvensional maupun pendidikan jarak jauh. Namun e-learning tidaklah sama dengan pembelajaran konvensional (Rusman, 2011: 264).

### 3. Pembelajaran Berbasis Multimedia

Selanjutnya yang disebut dengan pembelajaran berbasis multimedia yaitu Multimedia adalah media presentasi yang menggunakan teks audio dan visual secara bersamaan. Menurut Hofsteter multimedia adalah pemanfaatan komputer untuk membuat dan menggabungkan teks, grafik, audio, gambar bergerak dengan menggabungkan link dan tool yang memungkinkan pemakai untuk melakukan navigasi, berinteraksi, berkreasi, dan berkomunikasi (Rusman, 2011: 196).

## KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data, temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa upaya

yang dilakukan terhadap penerapan inovasi berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk inovasi berbasis teknologi sudah berorientasi pada tujuan pendidikan secara menyeluruh. Menggunakan/ menggunakan computer didalam pembelajaran sudah dijalankan dan dimanfaatkan dengan baik.
2. Penerapan bentuk-bentuk inovasi berbasis teknologi informasi sudah mengalami peningkatan. Berkaitan dengan teknologi informasi. Sudah banyak lembaga menerapkan ragam pembelajaran seperti pembelajaran berbasis computer, baik dalam pengolahan data, membuat materi, pembelajaran berbasis web yaitu pembelajaran dengan mencari sumber-sumber/bahan dari internet, selain itu pembelajaran yang biasa dilakukan dengan jarak jauh, juga menggunakan jaringan internet.
3. Penerapan inovasi berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran akan dilaksanakan secara maksimal dengan adanya kerjasama antara guru dan siswa. Kepala madrasah menyadari kedudukan teknologi informasi menjadi salah satu patokan utama keberhasilan suatu pendidikan. Penerapan teknologi informasi yang ditelaah dimanfaatkan dan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan mutu pendidikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badudu, JS. dan Zain S. M. (2000) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Rusman, DK.. (2011). *Pembelajaran berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi: Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Priansa, DJ.. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Prawiradilaga, DS.. (2013). *Mozaik Teknologi Pendidikan E-Learning*, Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin, dkk. (2014). *Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Warsita, B.. (2008). *Teknologi Pembelajaran: Landasan dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG.

### ABSTRAK

Salman Al-Farisy<sup>1</sup> Fachruddin<sup>2</sup>

Tujuan penelitian ini mendeskripsikan Implementasi Manajemen Mutu untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Metode penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, menganalisis dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kreadibilitas dengan melakukan pengamatan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Temuan Penelitian ini sebagai berikut: 1. Perencanaan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan mutu layanan pendidikan. 2. Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin 3. Proses manajemen mutu untuk kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut dan menambah kepuasan kerja para guru 4. Faktor-faktor apa yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

**Kata Kunci :** *Manajemen Mutu, Kinerja Guru*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Apabila dilihat dan dicermati berbagai persoalan pendidikan, kepala sekolah dan guru dalam mencari solusi dan menyederhanakan semua permasalahan harus dengan teliti. Untuk mengatasi permasalahan tersebut banyak metode yang ditawarkan di berbagai literatur yang disusun oleh para pakar diantaranya tentang manajemen mutu, perbaikan berkelanjutan dan metode pembelajaran baru, bahkan reformasi manajemen berbasis sekolah dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Semua itu dimaksudkan agar sekolah dapat bersifat proaktif untuk merespon perubahan lingkungan era informasi dan menyusun kerangka perbaikan sekolah untuk meningkatkan kualitasnya.

Manajemen mutu tidak hanya dilaksanakan oleh kepala sekolah saja akan tetapi dibutuhkan partisipasi aktif dari guru untuk terlibat dalam berbagai program sekolah. Dari pemahaman tersebut manajemen mutu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja yang telah guru, karena guru harus berperan dalam menjamin mutu atau kualitas yang dimiliki oleh pendidikan. Program yang dilaksanakan dalam peningkatan mutu guru antara lain kepribadian, sosial, pedagogik yang perlu dicermati bersama-sama.

Mutu (*Quality*) adalah sifat-sifat jasa dan hasil yang sesuai dan bahkan melebihi harapan, keinginan dan kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun pada masa yang akan datang. Upaya peningkatan mutu kinerja guru haruslah dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik secara moril maupun secara materil.

Program peningkatan mutu kinerja guru seperti bimbingan dan arahan dari kepala sekolah, manajer dan lain-lainnya. Mutu juga berpengaruh terhadap SDM yang kurang maksimal dalam melayani guru antara lain :perbaikan manajemen sekolah,meningkatkan mutu pendidikan, perubahan budaya (visi, misi, tujuan dan nilai-nilai). Dan guru juga harus memiliki kompetensi dasar agar kinerja tetap meningkat antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dalam bentuk penguasaan pengetahuan yang berintelektual.

Manajemen mutu meningkatkan kinerja guru dalam pendidikan, serta meningkatkan sumber daya manusia yang disiapkan untuk mencapai tujuan pendidikan secara Nasional.

Fenomena dengan rendahnya mutu manajemen atau cenderung kebutuhan kinerja tersebut kurang mencapai tujuan yang positif dan

mengacu kepada mutu dan SDM yang kurang optimalis dan membenahi fasilitas seorang guru dalam meningkatkan kreativitasnya.

Sejauh ini masih dirasakan rendahnya kinerja guru, sedangkan dengan adanya manajemen mutu maka guru dapat mengelola dan mengembangkan potensi peserta didik, sehingga memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai. Salah satu strategi dalam menentukan mutu SDM di lembaga pendidikan ditentukan oleh kompetensi manajerial, kepemimpinan, beserta guru.

Kondisi tersebut menyebabkan mutu manajemen sangat lemah untuk menentukan kualitas kinerja guru yang memadai dan kepuasan terhadap pendidikan atau menentukan proses yang internal maupun eksternal sistem untuk optimalkan SDM yang kreatif dan inovatif sehingga tercapainya mutu manajerial dapat tercapai dengan lancar.

Mutu juga sangat mempengaruhi tercapai tujuan atau tidak pendidikan tersebut sehingga dapat bermuara pada kualitas lulusan yang maksimal dan memberikan perubahan paradigma yang baru kepada mutu (*Quality*) merupakan salah satu strategi untuk mencapai kinerja yang baik.

Pihak sekolah juga harus menentukan mutu (*Quality*) pencapaian tujuan yang diperencanakan, unsur pokok yang membentuk kinerja manajemen manusia (*man*). Barang-barang (*materials*), mesin (*mechines*), metode (*methods*), uang (*money*), dan pasar (*market*).

Upaya pihak sekolah untuk mencapai mutu, haruslah ditentukan dahulu searah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih profesional lagi. Peningkatan kompetisi, pilihan, dan tuntutan pelanggan kepada kinerja guru perlu untuk dipertimbangkan dalam peningkatan mutu manajemen.

Proses mutu juga memiliki penekanan dalam membantu dan mengelola aturan-aturan di sekolah tersebut untuk mengatur strategi acuan peningkatan dan menghasilkan kinerja yang baru, guru mampu meningkatkan kinerjanya dan metode, teknik untuk mengelola pendidikan dan juga menentukan mutu yang dibutuhkan ke dalam proses pencapaian tujuan sekolah.

Hampir setiap mutu yang ditingkatkan dalam kinerja guru tersebut merupakan harapan dari orang tua, masyarakat, ulama dan lain-lain, jika mutu pendidikan di sekolah itu kurang efektif maka pengelolaan kinerja guru juga semakin lemah dan tenaga pendidik yang tidak menjamin kualitas sekolah tersebut. Walaupun telah didukung dengan canggihnya

ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi melalui telepon, surat kabar dan radio akan tetapi hal tersebut tidak akan menjamin kualitas sekolah.

Seluruh pendidikan ada kepuasan tersendiri dalam mengatur namanya kinerja yang ada bersifat positif dan menerapkan mutu ditentukan perencanaan dan aplikasi yang dominan dalam membangun kinerja guru yang baik .

Lembaga pendidikan juga memiliki arah yang kuat untuk mengembangkan mutu dan kinerja seorang pendidik agar lebih membangkitkan semangat dan motivasi kepada siswa tetap tercapai tujuan yang tidak berkesinambungan dan mengarahkan berjalannya rancangan yang bermutu. Guru sebagai contoh tauladan yang baik dan punya rasa tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Guru harus menghasilkan kinerja yang bermutu untuk lembaga pendidikan dan guru juga harus tetap menjadi seorang yang profesional baik dalam karakter, moral, sosial dan sebagainya. Guru juga harus menjadi pemimpin yang mempunyai rasa kedisiplinan, wawasan yang luas, sikap sosial dan kepribadian .

Manajemen mutu yang efektif dalam kinerja guru harus berkualitas dan produktif dan afektif dapat menguasai dengan baik dengan tolak ukur yang bertentangan kepada SDM pendidikan itu sendiri dan melayani dengan hasil yang baik

Pengelolaan mutu tergantung kepada kinerja guru yang sudah tercapai dan terlihat perlu mempersiapkan kinerja yang berkualitas dan komperatif, dan perangkat yang baru secara detail dan efisien. Konsep pemberdayaan potensi seorang guru atau pegawai melalui kinerja yang dilakukan terhadap pendidikan yang bermutu dan berintelektual dan juga memiliki perubahan ke stakeholders (yang berkepentingan pemakai) salah satu peningkatan mutu yang mempengaruhi (sebagai seorang pemimpin profesional pimpinan utama) kepala sekolah senantiasa mempengaruhi guru-guru agar memperbaiki mutu kinerja didalam pendidikan.

Saat ini di Indonesia, sebenarnya sebagian besar guru-guru sudah berpendidikan yang tinggi, sesuai Standar Pendidikan Nasional tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru yang mengajar harus sudah strata satu (S1). Dengan tuntutan tersebut maka guru-guru seharusnya



lebih disiplin akan tetapi sebagian guru tidak melakukan kedisiplinan tersebut, oleh karena itu sekolah harus melakukan ketegasan terhadap guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan pendidikan, perlu meningkatkan mutu manajerial dan juga kinerja guru terhadap pendidikan supaya mengolah siswa dengan baik dan bertanggung jawab yang besar terhadap dunia pendidikan.

Berdasarkan pengamatan pada sekolah MAS Al-Washliyah 22 Tembung Medan bahwa masih lemahnya manajemen mutu yang dikembangkan dalam mengelola kinerja yang diterapkan masih kurang dibenahi dan dibangun secara detail disebabkan dari informasi : (1) kurangnya manajemen yang dikelola dalam memberikan pengaruh yang besar, (2) kurangnya sarana prasarana untuk meningkatkan kinerja guru, (3) kurang kedisiplinan kinerja guru (4) SDM terbatas dalam berhubungan dengan kinerja.(5) kurangnya keterampilan (skill) yang diminatkan oleh siswa/siswi yang menjalankan proses pendidikan mutu.

Kenyataan tersebut sangatlah memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan mengenai konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja gurupun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 dengan apa yang terjadi di lapangan (MAS Al-Washliyah 22 Tembung) merupakan salah satu hal yang perlu dicermati secara mendalam mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahan masalah.

Berdasarkan pandangan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan kinerja Guru Di MAS Al-Washliyah 22 Tembung”

Patricia Kovel-Jarboe mengutip Caffee dan Sherr dalam Syafaruddin (2002: 42) menyatakan bahwa manajemen mutu kinerja guru adalah suatu filosofi komprehensif tentang kehidupan dan kegiatan organisasi yang menekankan perbaikan berkelanjutan sebagai tujuan fundamental untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan mengurangi pembiayaan.

Dalam aplikasi manajemen mutu adalah suatu perbaikan filosofi yang terus menerus yang melakukan teknik dalam tindakan manajemen untuk mencapai kebutuhan dan harapan pelanggan. (Syafaruddin, 2002)

Oleh karena itu, mutu harus dipandang sebagai suatu sistem perbaikan. Sistem adalah serangkaian komponen yang bekerja sama dengan cara saling ketergantungan untuk menyelesaikan sesuatu. Sistem memerlukan masukan dan melalui serangkaian proses, mengubah atau mentransformasi masukan tersebut menjadi keluaran, dalam bentuk produk, jasa atau informasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2010) Hasibuan dalam Yani (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. (Hadijaya, 2012)

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan (Djamarah, 2005). Menurut Uno dalam Yamin dan Maisah, (2010) guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Dalam kaitan dengan kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal aktivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik. (yamin dan Maisah, 2010)

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada tujuan untuk mendeskriptifkan manajemen mutu dan meningkatkan kinerja yang baik dan juga meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. penelitian menggunakan kualitatif deskriptif. Sesuai dengan ini digunakan instrument yang dikumpulkan data adalah untuk peneliti sendiri.

### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung . lokasi yang diteliti ini oleh pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, memperkuat informasi yang memfokuskan pada masalah yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari januari hingga april 2016 apabila waktu data yang diperlukan untuk difokuskan ke peneliti.

### **C. Sumber Data**

#### **1. Data sekunder**

Sumber data dalam penelitian dan diarahkan kepada kepala Sekolah, Wakil Kepala sekolah, guru maupun staf di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, Kepala Sekolah yang menjadikan informan yang didasari teknik probabalistic sampling, melainkan disesuaikan dengan harapan informasi kepala sekolah.

#### **2. Data Primer**

Sumber data yang dilakukan dengan mengolah informasi dan komunikasi dari peneliti yang berkaitan dengan data penelitian yang difokuskan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dalam pengumpulan data disini adalah sebagai berikut:

1. Observasi berperan serta (participant observation)
2. Wawancara
3. Pengkajian dokumen

#### **E. Teknik Analisis Data**

Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

#### **F. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman kepada pendapat Lincoln & Guba untuk mencapai trustworthiness (kebenaran), dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **Temuan Khusus Penelitian**

##### **1. Perencanaan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Berdasarkan prakteknya, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh pihak madrasah dan juga pimpinan lembaga pendidikan menginginkan adanya tenaga pendidik atau guru baru untuk dapat melengkapi dan mengisi setiap kekurangan guru dalam memenuhi jam pelajaran di madrasah tersebut. Karena pada dasarnya, hal ini dilakukan untuk memperhitungkan tingkat efisiensi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di madrasah tersebut.

##### **2. Upaya-upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru/Pendidik**

Kepala Madrasah melakukan beberapa upaya untuk dapat meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, upaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru
- b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan
- c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru
- d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin

### **3. Proses Manajemen Mutu untuk Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Mengenai proses yang dijalankan oleh MAS Al-Washliyah 22 Tembung berjalan dengan lancar, dari beberapa upaya yang telah disebutkan sebelumnya untuk meningkatkan kinerja guru MAS Al-Washliyah 22 Tembung, hampir seluruhnya upaya tersebut berjalan dengan baik, dan memiliki proses yang baik pula, berikut hasil wawancara mengenai proses upaya menegakan kedisiplinan terhadap guru MAS Al-Washliyah 22 Tembung bersama Latifatul Husna, S.Pd selaku guru di madrasah ini sebagai berikut:

- a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru
- b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan
- c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru
- d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin

### **4. Faktor-faktor yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan disuatu lembaga seperti MAS Al-Washliyah 22 Tembung tentunya tidak dapat berjalan mulus, akan tetapi kesempurnaan itu selalu di usahakan, dari beberapa upaya yang dilakukan oleh madrasah dalam prosesn meningkatkan kinerja guru, tentunya memiliki faktor pendukung manajemen mutu tersebut

Jadi dapat disimpulkan bahwasannya faktor yang sangat mendukung berjalannya upaya-upaya peningkatan kinerja guru yaitu motivasi intrinsik dari guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan paparan data dari hasil temuan khusus penelitian, hasil pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan.

#### **1. Perencanaan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Perencanaan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah 22 Tembung pada dasarnya sudah dapat dikatakan cukup baik, karena hal ini terlihat dari keinginan dan kebutuhan madrasah

untuk dapat meningkatkan dan kualitas Madrasa yang ada secara efisiensi. Artinya madrasah masih memerlukan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat mengantisipasi dari kesalahan dan kerugian yang ditimbulkan oleh minimnya Sumber Daya Manusia untuk mengisi kekosongan dari uraian jabatan, masa kerja para guru, berbagai kualifikasinya, dan yang terpenting adalah profesionalisme guru tersebut.

Walaupun demikian, pihak madrasah atau pemimpin harus membuat kebijakan dalam mengembangkan profesionalitas dari seorang guru, terutama bagi guru-guru muda atau sarjana muda yang masih semangat dan komitmen, karena hal ini dilakukan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti perpindahan tenaga kerja, pemberhentian tenaga kerja, dan juga masa kerja setiap pekerja yang mungkin sudah akan pensiun. Dalam hal ini upaya pihak madrasah atau pimpinan harus senantiasa melihat kebutuhan yang akan datang terkait kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia yang dimiliki pada saat ini, dengan menetapkan apa yang menjadi kekurangan dari sumber daya manusia yang akan pensiun atau pindah tempat kerja atau juga karena pemberhentian, antisipasi terhadap kebutuhan yang akan datang sangat penting dengan semakin berubahnya zaman.

Maka sangat penting untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan maupun kelemahan di masa yang akan datang, sehingga dapat mengantisipasi agar tidak terjadi kerugian dengan membuat perencanaan yang baik dan benar dan mendapatkan kinerja guru yang baik dengan manajemen mutu yang baik.

## **2. Upaya-upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru/Pendidik**

Upaya merupakan solusi terhadap masalah-masalah yang timbul dan tentunya merupakan suatu tindak lanjut dalam usaha perbaikan dan pengembangan kinerja guru, berikut upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung yaitu:

- a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru
- b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan
- c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru
- d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin

## **3. Proses Manajemen Mutu untuk Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Menganai proses yang dijalankan oleh madrasan dalam manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan

beberapa hal seperti Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru, Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan, Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru, Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin, upaya-upaya tersebut sudah berjalan dengan baik.

Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut, mengenai rapat dan musyawarah di madrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan sistem demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kinerja terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan di madrasah ini juga ada reward kepada guru yang rajin dan punishment bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat.

Proses manajemen mutu yang telah dilaksanakan oleh Madrasah Aliyah 22 Tembung ini sesuai dengan teori yang ada di bab II yang mana dalam aplikasi manajemen mutu adalah suatu perbaikan filosofi yang terus menerus yang melakukan teknik dalam tindakan manajemen untuk mencapai kebutuhan dan harapan pelanggan.

- a. Pencapaian dan pemuasan harapan pelanggan
- b. Perbaikan terus-menerus
- c. Pembagian tanggung jawab dengan para pegawai

#### **4. Faktor-faktor yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung**

Faktor yang sangat mendukung berjalannya upaya-upaya peningkatan kinerja guru yaitu motivasi intrinsik dari guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

Hal ini sesuai dengan teori yang ada pada bab II. Menurut Syafri dan Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Yamin dan Maisah, (2010) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut meliputi faktor intrinsik guru (personal/Individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional. Dan uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semngat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, keprcayaan terhadap sesame anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum peneliti menyimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, dalam pelaksanaannya di lapangan dapat dikatakan cukup baik, walaupun masih ada kekurangan yang perlu untuk diperhatikan lagi sebagai usaha perbaikan ke depannya nanti. Berikut terdapat lima hasil temuan penelitian yang telah disimpulkan.

1. Perencanaan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan mutu layanan pendidikan.
2. Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin
3. Proses manajemen mutu untuk kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi



aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut dan menambah kepuasan kerja para guru, mengenai rapat dan musyawarah dimadrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan sistem demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kinerja terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan dimadrasah ini juga ada reward kepada guru yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat hal ini juga akan meningkatkan kepuasan para guru yang menjadi konsep mutu itu sendiri.

4. Faktor-faktor apa yang yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, S.B. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan* (Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani, M.. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## HUBUNGAN ANTARA INTENSITAS MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTs MIFTAHUSSALAM MEDAN

Muhammad Sazali<sup>1</sup> Candra Wijaya<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan sebuah pendidikan dan pelatihan dengan guru. Penelitian ini bertujuan untuk hubungan antara intensitas mengikuti pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di mts miftahussalam medan Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Miftahussalam Medan yang berjumlah 30 orang. pengumpulan data dilakukan dengan angket. Uji validitas instrumen menggunakan teknik analisis *product moment*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha cronbach*. Uji hipotesisi menggunakan analisis regresi sederhana yakni dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Sebelum menganalisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru MTs Miftahussalam Medan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} = 4,635 > t_{tabel} = 1,70$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar  $r_{hitung} = 0,6589 > r_{tabel} = 0,361$ . Besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru adalah sebesar 43,42%.

**Kata Kunci :** Pendidikan Dan Pelatihan , Kinerja guru

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen penting dari kehidupan seseorang dan merupakan aspek strategi bagi suatu negara. Untuk menjadi suatu negara yang maju maka diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Mutu pendidikan manusia diperoleh dari pendidikan. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

semua bisa berjalan secara efektif guna mencapai tujuan pendidikan.

Sumber daya manusia adalah manusia/orang yang bekerja dilingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan/manager pekerja, tenaga kerja dll. Dilingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik/guru, dosen serta tenaga kependidikan lainnya.

Seperti uraian yang diatas, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Bilamana seseorang mengerjakan tugas yang asing baginya, maka perlulah terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakannya. Hampir tidak ada orang yang dapat melakukan beberapa tugas atau pekerjaan dengan baik, bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu.(Manulang, 1981: 82).

Maka seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia atau guru yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan tujuan pendidikan ideal semakin dibutuhkan. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan anggota organisasi perlu dikembangkan.

Hampir seluruh organisasi apakah itu organisasi pemerintahan maupun bisnis menyadari akan kelabilan nya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri maupun perubahan yang datang dari luar. Perubahan ini perlu mendapatkan respon yang tepat dari organisasi itu, kesalahan dalam jawaban akan berakibat berat bagi organisasi. Dalam perubahan, terkandung didalamnya pengertian kegiatan belajar. Perubahan berarti memaksa manusia untuk bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya, baik yang datang dari dalam organisasi maupun yang datang dari luar organisasi. Tantangan merupakan suatu proses untuk menjawab perubahan tersebut. Jawaban terhadap perubahan bisa bersifat mengadaptasi hal-hal yang baru atau bersifat menolak.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi unsur manusia sebagai pelaksana merupakan faktor yang sangat menentukan. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kekuatan, kemampuan dan nalar yang rasional serta memiliki potensi yang dapat dikembangkan secara totalitas. Kualitas SDM yang tinggi diyakini oleh para ahli akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Maka oleh karena itu sebuah organisasi yang berkualitas selalu

berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau meningkatkan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas dan dedikasi pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. (Kadarisman, 2012 : 9).

Dalam hal ini dalam meningkatkan kinerja guru harus dilakukan secara sistematis, dalam arti direncanakan secara matang, dilaksanakan secara taat asas dan dievaluasi secara objektif, sebab lahirnya seorang guru yang profesional tidak bisa hanya melalui bentuk penataran dalam waktu enam hari, supervisi dalam sekali atau dua kali dan studi banding selama dua atau tiga hari misalnya. Disini lah pentingnya dilakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk menjadi kan guru yang efektif dan efisien disekolah.

Maka dari itu dalam rangka peningkatan keahlian dan kompetensi guru dan menjawab segala tantangan dan perubahan yang terjadi maka ada beberapa metode yang dapat ditempuh, salah satu di antaranya adalah program diklat untuk meningkatkan keahlian, kompetensi dan segala tantangan yang ada. Itulah sebabnya diklat dianggap sebagai salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis untuk dapat meningkatkan kinerja yang terbaik untuk organisasinya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Karena setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar. Dalam hal ini berlaku prinsip bahwa belajar merupakan proses yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batas usia. Dengan belajar setiap guru dalam sekolah dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional.

Tujuan dilakukannya pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan pelatihan, kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja setiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu setiap organisasi manapun perlu melakukan pelatihan SDM karena investasi didalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. (Edy, 2009 : 71).

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberikan kesempatan kepada

guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah prilakunya pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Menurut Finks dan willits “Hampir semua organisasi besar memiliki program untuk pelatihan dan pengembangan pekerja. Aktivitas pelatihan pekerja terkait dengan keterampilan dan terjadi pada setiap tinngkatan organisasi. (Jejen, 2011: 61).

Guru di masa kini, menurut pedagogik transformatif menuntut seorang guru sebagai seorang yang dinamis dan kreatif. Apabila seorang guru tidak dapat lagi menghadapi kenyataan yang terus menerus berubah, maka tamatlah riwayatnya sebagai seorang guru. Oleh karena itu program lisensi (izin berkarya sebagai guru) atau suatu ikatan tugas (tenore) perlu diterapkan dalam pendidikan di Indonesia. Sistem lisensi yang terus menerus diperbarui dalam jangka waktu tertentu misalnya setiap lima (5) tahun sekali seorang guru harus menempuh berbagai penataran dengan memperoleh sertifikat atau memilki diploma tertentu. Apabila guru tersebut tidak berhasil lulus didalam program tersebut, maka berakhirlah tugasnya sebagai guru. (Tilaar, 2012 :379-380).

Oleh karena itu profesi guru bukanlah merupakan profesi yang sudah jadi. Artinya menjadi seorang guru berarti terus menerus mengubah diri oleh karena pengalaman mendidik adalah bukan pengalaman rutin. Seperti yang telah ditunjukkan didalam pedagogik transformatif, guru adalah salah satu pelaku dalam tindakan pedagogis. Oleh karena itu tindakan pedagogis sebagai salah satu elemen dan proses individuasi dalam dunia kehidupan yang terus menerus berubah, maka sosok guru atau profesi guru akan terus menerus berubah.

Untuk pencapaian kinerja guru yang tinggi, seluruh faktor yang mendukung hal tersebut perlu mendapat perhatian. Hal itu disebabkan kinerja sekolah secara keseluruhan terletak pada tinggi atau rendahnya kinerja dari masing-masing individu SDM yang ada pada sekolah tersebut, termasuk guru sebagai tenaga pengajar yang menjadi salah satu bagian terpenting dalam sekolah. Dengan demikian, SDM merupakan kunci utama.

Guru yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya sehari hari akan bekerja lebih terarah, tidak membuang-buang waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu guru juga dapat mengamalkan hasil pelatihan yang diikuti dengan bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerjanya. Kalau sebelumnya bekerja asal jadi, memboroskan banyak material, kini ia dapat

menghemat pengeluaran material. Ia pun dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan kekeliruan yang sering dipebuatnya. Melalui pelatihan, kekurangan-kekurangan ini akan dapat diatasi, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dibandingkan dengan waktu-waktu yang lampau

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui tentang “ *Hubungan Antara Intensitas Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Miftahussalam* ”

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs Miftahussalam Medan yang berada di jalan Darussalam Medan Petisah dengan guru sebagai subjek penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan, kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan di teliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan jarak tempuh, pelaksanaan penelitian di rencanakan berlangsung pada bulan April 2016

### **B. Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. (Sugiono, 2010:117).

Dengan kata lain populasi adalah keseluruhan unit yang di lengkapi dengan ciri-ciri permasalahan yang di teliti. Dalam penelitian ini ternyata terdapat 30 guru yang berada di MTs Miftahussalam Medan.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono, (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi.

Menurut Arikunto dalam Purnomo, (2011:182) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, ehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, penelitian populasi hanya dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.

Berdasarkan dari pendapat di atas maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru di MTs Miftahussalam Medan.

### **C. Tehik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data di sini menggunakan kuesioner, di mana kuesioner merupakan salah satu alat yang penting untuk pengambilan data. Kuesioner disebut dengan angket. Angket adalah alat pengumpulan data dengan cara mengirim suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi.

Angket adalah alat pengumpulan data dengan cara mengirim suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk dapat diisi. (Rumidi, 2004:63).

Bentuk angket yang dipakai dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu angket yang telah di sediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah di sediakan, ada empat alternatif jawaban, dengan alasan empat jawaban tersebut telah mewakili jawaban dari responden.

Angket yang di ajukan dalam penelitian di bagi kepada dua bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah :

- 1) Sebanyak 25 item untuk variabel pendidikan dan pelatihan guru
- 2) Sebanyak 33 item untuk variabel kinerja guru

Adapun pemberian bobot nilai pada jawaban responden penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila jawaban (SS) diberi skor 4
- b. Apabila jawaban (S) diberi skor 3
- c. Apabila jawaban (K) diberi skor 2
- d. Apabila jawaban (TP) diberi skor 1

#### **D. Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji Korelasi**

Metode analisis data yang di gunakan dalam melihat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru adalah dengan tehnik korelasi product moment Ridwan mengatakan untuk menguji korelasi antar variabel tersebut maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus korelasi *product moment*.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  nyata : 0,05 maka korelasi tersebut di nyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka korelasi tersebut di nyatakan tidak valid.

##### **2. Uji Signifikasi Korelasi (uji - t)**

Sudjana menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n}}{\sqrt{1-r^2}} - 2$$

$$\sqrt{1-r^2}$$

- Jika nilai *t<sub>hitung</sub>*  $\geq t_{tabel}$  maka korelasi **signifikan**
- Jika nilai *t<sub>hitung</sub>*  $\leq t_{tabel}$  maka korelasi **tidak signifikan**

### 3. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KD = r(xy)^2$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Uji Deskripsi Data

#### a. Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel pendidikan dan pelatihan guru MTs Miftahussalam Medan diperoleh data skor pendidikan dan pelatihan (X) bahwa skor tertinggi adalah 89 dan skor terendah adalah sebesar 69. Nilai rata-rata (M) 76,9, standart deviasi (SD) = 2,3, modus (Mo) = 74,65 dan median (Me) = 75,16. Perhitungan selengkapnya pada lampiran 5. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standart deviasi maka data berdistribusi normal.

Dapat dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel (X) (76,9) adalah berjumlah 12 orang atau 40(%) jumlah responden yang berada diatas rata-rata adalah berjumlah 13 orang atau 43,3 (%) sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 5 orang atau 16,7(%).

#### b. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 116 dan skor terendah adalah sebesar 90. Nilai rata-rata (M) = 101,5, standar deviasi (SD) = 3,12, modus (Mo) = 100,6, dan median (Me) = 100,6. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus dan standar deviasi maka data berdistribusi normal.

Dan dikatakan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel (Y) (101,5) adalah berjumlah 9 orang atau 30 % jumlah responden yang berada diatas rata-rata adalah berjumlah 8 orang atau 26,67 (%) sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-



rata berjumlah 13 orang atau 25,37 (%).

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Normalitas data populasi perlu untuk memberikan keyakinan pemakaian teknik analisis korelasi tepat digunakan dalam penelitian ini, karena salah satu persyaratan adalah bahwa data populasi harus berdistribusi normal apabila  $L_h < L_t$ . Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik liliefors

Dari perhitungan diatas dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 28,47 + 0,944 X$ . Didapat harga Liliefors hitung sebesar 0,101, sedangkan harga Liliefors tabel pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 30$  yaitu sebesar 0,161. Dengan demikian  $L_o < L_t$  yaitu  $-1392 < 0,161$ , hasil ini dapat disimpulkan bahwa skor galat taksiran Y atas X berasal dari populasi berdistribusi normal.

### b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji Barlet. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Berikut ini disajikan perhitungan homogenitas data untuk setiap variabel penelitian pada tabel.

**Tabel**  
**Hasil Perhitungan Homogenitas Setiap Variabel**  
**Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Dk	$X^2_{hitung}$	$X^2_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
1	Variabel (Y) atas Variabel (X)	15	21,848 4	24,9958

Uji homogenitas data variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel (X) Pendidikan dan pelatihan diperoleh hasil  $X^2_{hitung} = 21,8484$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $dk(2)$  didapatkan  $X^2_{tabel} = 24,9958$ . Dengan membandingkan kedua nilai diperoleh  $X^2_{hitung} = 21,8484 < X^2_{tabel} = 24,9958$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data adalah homogen.

### c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya

hubungan antara kedua variabel tersebut yakni variabel X dan Y. Dari perhitungan sebelumnya dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dai kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 28,47 + 0,944 X$ . Persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan variabel pendidikan dan pelatihan di MTs Miftahussalam Medan akan berhubungan dengan kenaikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan dapat dilihat  $F_h$  sebesar 0,50 sedangkan  $F_t$  sebesar 2,45 dalam hal ini dilihat bahwa  $F_h$  lebih kecil dari  $F_t$  yakni  $0,50 < 2,45$ . Maka dapat disimpulkan bahwa X mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 0,05.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisien Korelasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan ini bertujuan untuk menghitung besar kecilnya korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel kinerja guru dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Person.

$$N = 30 \quad \sum X^2 = 178662 \quad \sum Y^2 = 308870 \quad \sum X = 2310 \quad \sum Y = 3036 \quad \sum XY = 234520$$

Maka dapat dicari indeks korelasinya dengan rumus *product moment* yaitu :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{N \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\ r_{xy} &= \frac{(30 \cdot 234520) - (2310)(3036)}{\sqrt{(30 \cdot 178662) - (2310)^2} \sqrt{(30 \cdot 308870) - (3036)^2}} \\ r_{xy} &= 0,6589805184 \end{aligned}$$

Setelah melakukan perhitungan secara keseluruhan, maka hasil yang didapatkan diantara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru di MTs Miftahussalam Medan, diperoleh angka indeks korelasi "*r*" *product moment* sebesar 0,6589. Didapat nilai rhitung > nilai rtabel yakni  $0,6589 > 0,361$ . Hal ini berarti terdapat hubungan variabel X dan variabel Y dan hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat pada rentang 0,60 s/d 0,779.

#### b. Signifikan Korelasi

Pengujian keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk mencari

keberartian korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan 5 % dk (n-2). Dan hipotesis (Ho) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru dengan syarat Ho diterima jika  $r \leq 0$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Namun hipotesis alternatif (Ha) menyatakan terdapat korelasi yang berarti antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru dengan syarat Ha diterima

#### Uji Determinasi

Selanjutnya dilakukan analisis determinasi dari angka indeks korelasi (rxy) product moment yang telah diperoleh dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,6589805184^2 \times 100 \% \\ &= 0,4342553 \times 100 \% \\ &= 43,42 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien determinasinya sebesar 43,42 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X (pendidikan dan pelatihan ) mempengaruhi kontribusi terhadap variabel Y (Kinerja guru) sebesar 43,42 %. Adapun sisanya sebesar 56,58 % adalah dari faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Dari hasil nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang baik. Semakin baik guru mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diperoleh guru maka semakin meningkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

#### Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan maka dapat terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai korelasi yang positif dengan kinerja guru. Ini dapat dibuktikan melalui penelitian ilmiah dan perhitungan statistika serta melalui berbagai pengujian statistika. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan cukup erat hubungannya dengan kinerja guru.

Dari proses perhitungan statistika menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara dua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Keeratan variabel antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru di MTs Miftahussalam Medan Cukup tinggi dan positif. Ini dibuktikan

dengan tingkat korelasi sebesar 0,6589. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru dan memiliki hubungan yang positif antara kedua variabel. Adapun pengaruh pendidikan dan pelatihan sebesar 43,42 % terhadap kinerja guru yang didapat dari representasi para guru di MTs Miftahussalam. Sedangkan sisanya 56,58% ditentukan oleh faktor – faktor lain seperti keadaan lingkungan sekolah, pemberian penghargaan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sebagainya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian milik Rusmana. Menurut hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Sukahening Tasikmalaya berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 32,6% dengan kategori sedang; (2) Diklat pembinaan profesi guru di SMP Negeri 1 Sukahening Kabupaten Tasikmalaya berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,7% dengan kategori sedang; dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan diklat pembinaan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sukahening Kabupaten Tasikmalaya sebesar 54,4% dengan kategori cukup kuat. (Rusmana, 2012).

Selain itu penelitian yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, menurut hasil penelitiannya dapat diketahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru (X1 terhadap Y) sebesar 33%, sedangkan faktor iklim kerja terhadap kinerja guru (X2 terhadap Y) adalah sebesar 67%. Secara bersamaan faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru dengan iklim kerja guru (X1 dan X2 terhadap Y) adalah sebesar 57%. Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi peningkatan kinerja guru, semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja guru.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, yaitu :

1. Pada penelitian pendidikan dan pelatihan di MTs Miftahussalam terdapat jumlah responden yang berada di kelas rata – rata data variabel (X) (76,9) adalah berjumlah 12 orang atau 40 % jumlah responden yang berada di atas rata-rata adalah berjumlah 13 orang atau 43,3 % sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah nilai rata-rata berjumlah 5 orang atau 16,7 %

2. Pada penelitian Kinerja Guru terdapat jumlah responden yang berada pada nilai kelas rata-rata data variabel (Y) (101,5) adalah berjumlah 9 orang atau 30 % Jumlah responden yang berada diatas rata – rata adalah berjumlah 8 orang atau 26,67% sedangkan responden yang berada pada nilai dibawah rata-rata berjumlah 13 orang atau 25,37 %
3. Hubungan antara intensitas mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru di MTs Miftahussalam Medan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan skor 0,6589 dari kategori tingkat hubungan variabel 0,60 s/d 0,799. Sehingga dapat diketahui semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka semakin rendah kinerja guru. Berdasarkan penelitian yaitu hubungan antara intensitas mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan kinerja guru tergolong kuat atau baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Edy, H. (2009). *Managemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana
- Hasanah, D.S *Pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se-kecamatan babakancikao kabupaten purwakarta*”Jurnal Ilmiah,
- Jejen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik* Jakarta : Kencana.
- Kadarisman. (2012). *Managemen pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Manulang. (1981). *Management Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purnomo, H. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rumidi, S. (2004). *Metodologi peneliti petunjuk praktis untuk peneliti pemula*. Yogyakarta :Gadjah Mada University.
- Rusmana, O. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Pembinaan profesi terhadap kinerja guru*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung Alfabeta.
- Tilaar, H.A.R. (2012). *Perubahan Sosial Dan Pendidikan : pengantar pedagogik transformatif untuk Indoneesia* Jakarta: Rineka Cipta.

## HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI KEPALA SEKOLAH DENGAN MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS YAYASAN PERGURUAN IRA

Emil Thoib Harahap<sup>1</sup> Hambali Adlan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Hubungan Komunikasi Organisasi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teknik total sampling. Dan diperoleh sampel sebanyak 33 orang guru sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel Komunikasi Organisasi Kepala Madrasah dan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan Kinerja Guru sebesar 0.484 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi Komunikasi Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan sesungguhnya melaksanakan fungsi rangkap terhadap masyarakat yaitu memberikan layanan dan sebagai agen pembaharu. Dikatakan fungsi layanan karena lembaga pendidikan melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat berupa memberikan pendidikan dan pengajaran kepada generasi muda. Sedangkan sebagai agen pembaharu bahwa lembaga pendidikan harus selalu mengikutsertakan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan agar hasilnya lebih efektif. Selanjutnya dengan mengadakan kontak hubungan dengan masyarakat, akan memudahkan lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lingkungannya yang meliputi aspek politik, sosial dan budaya.

Lembaga pendidikan lebih mudah menempatkan dirinya di masyarakat dalam arti dapat diterima sebagai bagian dari milik warga masyarakat serta dapat mengikuti arus dinamika masyarakat lingkungannya. Dengan demikian, lembaga pendidikan tersebut akan dapat bertahan lama dan mempunyai nama baik di masyarakat. Sebaliknya, lembaga pendidikan yang tidak mempunyai nama baik di masyarakat, pada akhirnya akan mati karena tidak ada lagi masyarakat yang simpati dan mau mengantarkan anaknya ke lembaga pendidikan tersebut.

Sejalan dengan konsep di atas, pemerintah menyerukan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan tidak boleh menutup diri, melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya sebagai penanggung jawab pendidikan.

Berbagai jenis pendidikan dalam sistem pendidikan Nasional Indonesia terdiri dari pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Secara umum pendidikan keagamaan atau pendidikan yang bercirikan agama dikelompokkan menjadi madrasah bersifat umum (Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah), Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK) dan Pesantren. Majid dalam Siahaan, (2010:113) mengatakan bahwa selama ini madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan

tradisional Islam, baik yang berada di dalam maupun di luar kelembagaan pesantren.

Keberadaan madrasah, terlepas dari berbagai keterbatasan yang dihadapinya, harus diakui telah turut membina dan mengembangkan sumber daya manusia kaum muslimin baik dalam bidang pengetahuan agama, maupun pengetahuan umum. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang sebagian besarnya didirikan, diasuh, dibina dan dikembangkan oleh kaum muslimin sendiri, madrasah dalam berbagai jenjang telah berperan besar dalam upaya-upaya meningkatkan kecerdasan dan bahkan martabat kaum muslimin.

Seiring dengan peningkatan minat dan harapan masyarakat muslim umumnya terhadap madrasah, memandang tantangan-tantangan yang dihadapi bangsa dan dalam upaya untuk meningkatkan penguasaan sains-teknologi, kebijakan pendidikan nasional beberapa tahun terakhir ini mengharuskan madrasah, khususnya madrasah Aliyah, untuk juga lebih mengembangkan madrasah ke arah yang lebih baik.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah diperlukan adanya komunikasi para personil sekolah baik dari internal maupun eksternal. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang menfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja bisa dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi dan misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya organisasi. (Sutrisna, 2011:41)

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu juga sebaliknya kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat mecat atau berantakan. Misalnya bila dalam suatu sekolah kepala sekolah tidak memberi informasi kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur semester dan apa bidang studi yang harus diajarkan oleh masing-masing guru, maka besar kemungkinan guru tidak datang mengajar. Akibatnya murid-murid tidak belajar. Hal ini menjadikan sekolah tidak berfungsi sebagaimana mestinya.



Dengan demikian, komunikasi organisasi akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kondisi ini berarti kepala sekolah memegang peranan yang penting untuk dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan komunikasi organisasi yang baik dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Pada suatu organisasi ukuran maju atau tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan.

Selain sifat individu guru itu sendiri salah satu penyebab yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah komunikasi organisasi. Kepala sekolah dan para guru harus membuat jalur-jalur komunikasi ke bawah dan ke samping. Dengan demikian suasana terbuka, saling sinergi, terjalinnya komunikasi verbal dan non verbal dapat tercipta dan para gurupun akan bersemangat dalam melakukan kinerja karena komunikasi organisasi yang tercipta di sekolah tersebut mendukung para guru untuk melakukan yang terbaik, karena adanya komunikasi organisasi yang baik. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan faktor pendukung terhadap kinerja guru.

Komunikasi organisasi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA, terutama kepala sekolah dan para guru yang ada di madrasah menunjukkan komunikasi organisasi yang baik. Mengutamakan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan antar-sesama rekan guru, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain dan terjalinnya komunikasi yang baik di dalam lingkungan madrasah.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Dengan komunikasi organisasi yang baik, guru yang bekerja pada sekolah ini dapat diatur, dibina dan dikembangkan sedemikian rupa walaupun memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru. Atas

dasar tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA"

Hovland, Janis dan Kelley dalam Muhammad, (2007:2) mengemukakan komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Pada definisi ini mereka menganggap komunikasi sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal. Forsdale Mengemukakan komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

Himstreet dan Baty dalam Chaniago, (2011:89) mendefinisikan komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Komunikasi menduduki suatu tempat yang utama di dalam organisasi karena susunan keluasaan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi. Dari sudut pandang ini Rivai dan Mulyadi, (2011:337) memberikan definisi bahwa komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat.

Komunikasi organisasi adalah: memindahkan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. itu artinya komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi. (Syafaruddin dan Nurmawati, 2011:170)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. (Hadijaya, 2012: 149-150)

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Menurut Uno dalam Yamin dan Maisah, (2010:87) guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Dalam kaitan dengan kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal aktivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik. (Yamin dan Maisah, 2010:87)

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs Yayasan Perguruan IRA. pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2016.

### **Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

### **Populasi dan Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA, yang terdiri dari 33 orang guru.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. (Arikunto, 2006: 131)

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 33 orang sehingga semua populasi digunakan sampel.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik pengumpulan data yaitu dengan angket

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- a. Sebanyak 20 item untuk variabel Komunikasi Organisasi
- b. Sebanyak 20 item untuk variabel Kinerja Guru

#### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

#### **Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_a$  = Terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Organisasi kepala madrasah dengan Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.

$H_o$  = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Organisasi kepala madrasah dengan Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskripsi Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

#### **A. Deskripsi Data**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel Komunikasi Organisasi (X), kinerja guru (Y). Dan akan dilihat tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian.

## **1. Komunikasi Organisasi**

Untuk memperoleh hasil penelitian tentang Komunikasi Organisasi, dalam hal ini peneliti mengajukan angket yang terdiri dari 20 item pertanyaan kepada 33 responden penelitian. Dalam hal ini responden penelitiannya adalah tenaga pendidik/ guru di MTs Yayasan Perguruan IRA.

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Komunikasi Organisasi (X) bahwa skor tertinggi adalah 87 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 82.24 modus = 85, median = 84,44 dan standar deviasi (SD) = 2.63.

Dan dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Komunikasi Organisasi (82.24) berjumlah 16 orang atau 49%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 33%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 6 orang atau 18%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Komunikasi Organisasi yaitu sebanyak 10 responden (30%) dalam kategori tinggi, sebanyak 18 responden (55%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (15%) berada pada kategori rendah.

## **2. Kinerja Guru**

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57. perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7.

Dan dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Kinerja Guru (81,91) berjumlah 9 orang atau 27%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 13 orang atau 39%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 11 orang atau 32%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Kinerja Guru yaitu sebanyak 6 responden (18%) dalam

kategori tinggi, sebanyak 21 responden (64%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 6 responden (18%) berada pada kategori rendah.

## **B. Uji Persyaratan Analisis**

### **1. Uji Normalitas**

Dalam perhitungan uji normalitas ini digunakan uji Galat Taksiran dengan teknik lilliefors, dengan ketentuan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  maka variabel yang diuji tersebut berdistribusi normal. Berikut akan disajikan tabel ringkasan uji normalitas variabel Y atas X,  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  yaitu  $0.070 < 0.154$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

### **2. Uji Linearitas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun maksud dari hubungan yang linear bahwa setiap kenaikan variabel X juga diikuti oleh kenaikan variabel Y. Begitu juga dengan setiap penurunan variabel X akan diikuti dengan penurunan variabel Y.

Dari perhitungan dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 43,12 + 0.472X$ . persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan 1 variabel Komunikasi Organisasi akan berhubungan dengan kenaikan 0.472 variabel Kinerja Guru.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $159447.893 > F_{tabel} = 2.423$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9.

### **3. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  Pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ .

Dari hasil perhitungan diperoleh data variabel Komunikasi Organisasi (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 4.872$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0.05$  dan dk 33, maka diperoleh  $\chi^2_{tabel} = 47.40$ . Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Pembahasan pada BAB II) dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus product moment pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dari tabel bantu korelasi product moment yang ada pada lampiran 11, maka dapat diperoleh harga masing-masing sebagai berikut:

$\sum X$	2714	$\sum X^2$	223428	N	33
$\sum Y$	2703	$\sum Y^2$	221611	$\sum XY$	222406

Dengan mendistribusikan besaran di atas kedalam rumus, maka diperoleh besaran koefisien sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{33 \times 222406 - (2714 \times 2703)}{\sqrt{\{(33 \times 223428 - (2714)^2)\} \{(33 \times 221611 - (2703)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = 0.484$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar  $r_{xy} = 0.484$ . Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sedang.

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru diterima atau tidak, maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung} = 0.484$  dan Nilai  $r_{tabel}$  untuk responden sebanyak 33 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  adalah 0.334. Jadi nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0.484 > 0.334$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA memiliki hubungan dengan Kinerja Guru MTs Yayasan Perguruan IRA.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel Komunikasi Organisasi berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih hanya berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi juga berlaku untuk seluruh populasi maka dilakukan uji signifikansi korelasi untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Dari tabel distribusi t dengan  $dk = N - 2 = 31$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.69552. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.080 > 1.69552$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru diterima, dengan besarnya hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 0.308 yang termasuk pada kategori hubungan rendah .

### **Pembahasan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan sedang . Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, bahwa efektifitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik apabila didukung Komunikasi Organisasi yang baik yang dilakukan dalam sekolah tersebut.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Komunikasi Organisasi, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:



1. Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan hasil uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan Kinerja Guru sebesar 0.484 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi Komunikasi Organisasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Yayasan Perguruan IRA, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Chaniago, N.S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Muhammad, A. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siahaan, A. (2010). *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Sutrisna, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Nurawati. (2011). *Pengelolaan Pendidikan; Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

## IMPLEMENTASI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH MTS ALI-IMRON

Aminah Kartini Dalimunthe<sup>1</sup> Taufiqurrahman<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di MTs Ali-Imron. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif naturalistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang dilakukan pada studi kasus di MTs Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan : 1. Observasi pengamatan 2. Wawancara 3. Dokumentasi. Selanjutnya analisis data pada penelitian adalah analisis deskriptif (non statistik) yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggambarkan data yang diperoleh dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan untuk memperoleh kesimpulan. Karena, dapat memudahkan seseorang dalam mendapatkan sumber data. Sumber data itu dapat di bagi menjadi dua bagian, sumber data primer yaitu sumber data pokok yang diterima langsung oleh si peneliti. Seperti, sumber data Observasi dan Wawancara (Interview). Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* dan *non participant observation* yang dapat membedakan kedua dari observasi itu adalah dari segi instrument yang digunakannya, ada observasi yang berstruktur dan observasi non berstruktur. Sedangkan wawancara, yaitu pengumpulan data, untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Wawancara cara yang baik dilakukan melalui *face to face* (tatap muka) atau bisa menggunakan perekam suara. Sedangkan, Sumber data sekunder yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang secara tidak langsung, dalam hal ini diperoleh dokumen-dokumen, serta buku-buku yang membahas penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kedua teknik tersebut secara bersamaan agar lebih banyak mendapatkan informasi yang diterima dari keduanya. Yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan adalah perencanaan yang dilakukan dengan melihat dari segi program kegiatan sekolah yang telah dibuat oleh sekolah, perencanaan berdasarkan visi dan misi sekolah..

**Kata Kunci : Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULAN

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan.(Wahjosumidjo, 2005).

Siapun yang diangkat menjadi kepala sekolah, harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, usia, pagkat dan integritas sesuai Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010).

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direflesikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau kemampuan dalam menjalankan wewenang, tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direflesikan dalam menjalankan tugas tidak dapat dilepaskan dengan kompetensi manajerial yaitu *conceptual skill, human skill and technical skill*. (Wahyudi. 2012).

Manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain yang berada dibawah tanggung jawabnya. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki startegi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan keterampilan utama dalam manajerial organisasi.

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercayai menduduki jabatan dimaksud. Kepala sekolah yang efektif mempunyai beberapa karakteristik keterampilan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti MTs Ali-Imron Kelurahan Bandara Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan. Bahwa dalam melakukan proses pelaksanaan belajar mengajar di setiap kelas sudah dilaksanakan dengan baik, dalam melakukan manajerialnya kepala sekolah selalu melakukan pengawasan dan pengendalian dalam

mensupervisi manajemen dengan melihat keterampilan yang dimiliki oleh siswa-siswinya dan mensupervisi dalam bidang pengajaran yang akan diberikan tenaga pendidik (guru) terhadap peserta didiknya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Sumber-umber data ini dikategorikan kedalam sumber data primer dan sumber data sekunder :

- a. Sumber data Primer yaitu sumber data pokok yang diterima langsung dalam penulisan yaitu kepala sekolah MTs Ali-Imron Kelurahan Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan.
- b. Sumber data Sekunder yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang secara tidak langsung, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen, serta buku-buku referensi yang membahas penelitian ini.

Prosedur pengumpulan dan perekaman data dalam penelitian ini adalah : (Sugiyono. 2013).

### 1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri-ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

### 2. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan ada atau keyakinan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*) criteria, biografi,

peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar patung, film, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk peneliti.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian dialapangan yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan budaya kerja di madrasah tsanawiyah ali-imron bandar selamat kecamatan medan tembung kota medan.

### **1. Kepala Sekolah Dalam Melakukan Pelaksanaan Kegiatan Sekolah**

Mengenai pelaksanaan peran kepala sekolah, dilakukan wawancara dengan kepala sekolah Ibu Husnul Fitri Hasibuan, S.P., M.Pd. selaku kepala sekolah MTs Ali-Imron mengatakan : “Sebagai kepala sekolah harus memiliki 4 kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah seperti kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial”.

Dari ungkapan kepala sekolah diatas, bahwa sebagai kepala sekolah, semestinya harus memiliki beberapa kompetensi yang harus di pegang bagi kepala sekolah.hal ini juga menunjukkan bahwa untuk menjadi seorang kepala sekolah harus mampu memberikan seluruh kemampuan untuk mengembangkan dan menjalankan seluruh program yang ada di sekolah dan mengatur semua yang terjadi di sekolah.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah Bapak Abdillah S.Pd. Beliau mengungkapkan bahwa: “ Kinerja yang dilakukan kepala sekolah sudah sangat baik, beliau selalu menerapkan banyak hal bagi para guru mulai dari kedisiplinan, rasa tanggung jawab, ramah dan selalu mendengar masukan-masukan dari para guru selalu menerapkan ilmu yang beliau miliki.

Dari ungkapan di atas, terlihat bahwa sosok kepala sekolah selalu menerapkan ilmu yang diterapkannya dan memberikan rasa tanggung jawab kepada para guru serta mau mendengarkan masukan dari para guru.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan guru bahasa Indonesia Ibu Rosidah lubis S.Pd. beliau mengungkapkan bahwa: “ kepala sekolah sudah melaksanakan tanggung jawabnya secara benar dan telah memberikan kontribusi yang baik kepada para guru dan memberikan sikap yang baik kepada para guru dan memberikan contoh kepada para guru dan peserta didik”.

Dari ungkapan diatas, terlihat bahwa kepala sekolah sangat peduli dengan orang-orang yang beliau pimpin sehingga para guru merasa nyaman untuk tetap mengajar dan menerapkan kebaikan bagi para guru.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan guru ips Saipul Bahri BA. Beliau mengungkapkan bahwa kepala sekolah sangat memperhatikan kinerja guru dan beliau selalu mementau bagaimana perkembangan yang terjadi di sekolah tersebut dengan melakukan observasi kesetiap kelas dan memeriksa guru-guru yang masuk untuk mengajar pada hari itu.

Dari ungkapan diatas kepala sekolah mau yang terbaik untuk sekolah yang dipimpinnya dan siap untuk memperbaiki segala kekurangan yang ada disekolah baik tentang kinerja guru, perkembangan yang terjadi disekolah tersebut dan mau memeriksa setiap kelas bagi setiap guru yang mengajar.

Berdasarkan, hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sudah sangat baik dalam menerapkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan bertanggung jawab penuh terhadap apa yang terjadi disekolah tersebut. Dan juga siap untuk memperbaiki segala kekurangan yang ada disekolah tersebut.

## **2. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi manajerial kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Swasta Ali-Imron bandar selamat medan kecamatan medan tembung kota medan yang mencakup hal perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Dengan menggunakan analisis data kualitatif.

### **a. Perencanaan**

Dalam proses manajemen, perencanaan merupakan hal yang utama untuk melakukan suatu perencanaan dalam pengembangannya, salah satunya adalah perencanaan program kegiatan perencanaan disekolah. Perencanaan merupakan salah satu tindakan untuk pencapaian masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu lembaga pendidikan. Perencanaan merupakan bagian dari suatu proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia.

Perencanaan disekolah biasanya disusun pada awal tahun pelajaran. Berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan selaku kepala sekolah Husnul Fitri Hasibuan SP., M.Pd.menyatakan : “Di MTs Ali-Imron ini telah membuat suatu rencana kegiatan perencanaan sekolah yaitu dengan melakukan perencanaan kegiatan harian, kegiatan mingguan, kegiatan semester, kegiatan akhir tahun dan kegiatan awal tahun pelajaran”.

Kepala sekolah MTs Ali-Imron juga mempunyai rencana kegiatan sekolah yang harus dijalankan :

1. Kegiatan Harian
  - a. Memeriksa daftar hadir guru tenaga teknis kependidikan dan tenaga TU.
  - b. Mengatur dan memeriksa kegiatan 7K di sekolah.
  - c. Memeriksa program pengajaran dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar.
  - d. Mengatasi hambatan-hambatan terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar .
  - e. Mengatasi kasus yang terjadi.
  - f. Memeriksa segala sesuatu menjelang sekolah usai.
  - g. Melaksanakan supervisi kegiatan belajar.
2. Kegiatan Mingguan
  - a. Melaksanakan upacara bendera pada hari senin dan hari-hari besar.
  - b. Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat menyurat.
  - c. Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan kantor/sekolah.
3. Kegiatan Bulanan
  - a. Pada awal bulan dilakukan kegiatan rutin antara lain.
    - 1) Melaksanakan kegiatan penyelesaian laporan bulanan, gaji guru/pegawai, keperluan perlengkapan kantor/sekolah dan rencana belanja sekolah.
    - 2) Melaksanakan pemeriksaan umum.
    - 3) Memberi petunjuk kepada guru-guru tentang siswa yang perlu diperhatikan/ kasus yang perlu diketahui dalam rangka pembinaan kegiatan siswa.
  - b. Pada akhir bulan dilakukan kegiatan :
    - 1) Evaluasi terhadap persediaan dan Penggunaan Alat Sekolah.

2) Mutasi siswa dan Klepper.

4. Kegiatan Semester

- a. Menyelenggarakan ulangan umum dan ujian akhir sekolah.
- b. Menyelenggarakan persiapan pelaksanaan ulangan umum semester.
- c. Menyelenggarakan evaluasi BP, osis, ekstra kurikuler.

5. Menyelenggarakan kegiatan akhir semester.

a. Kegiatan Akhir Tahun Pelajaran.

- 1) Menyelenggarakan ulangan umum dan ujian akhir.
- 2) Kegiatan kenaikan kelas dan kelulusan.
- 3) Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan program sekolah untuk tahun pelajaran yang bersangkutan dan menyusun program sekolah untuk tahun yang akan datang.
- 4) Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat bantu pendidikan.
- 5) Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat bantu pendidikan.
- 6) Menyelenggarakan pembuatan laporan akhir tahun pelajaran.
- 7) Melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru.

b. Kegiatan Awal Tahunan.

- 1) Merencanakan kebutuhan guru setiap mata pelajaran.
- 2) Pembagian tugas mengajar.
- 3) Menyusun program pengajaran, jadwal pelajaran dan kalender pendidikan.
- 4) Menyusun kebutuhan buku pelajaran, buku pengangan guru.
- 5) Menyusun kelengkapan alat pelajaran dan bahan pelajaran.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk melakukan hubungan baik antara sekolah dengan masyarakat, saya dengan guru, dan guru dengan guru. Untuk melakukan hubungan baik antara sekolah dengan masyarakat sekolah ini selalu melakukan gotong royong membersihkan parit-parit



didepan sekolah ini. Dan apabila, bapak kepling untuk menyuruh melakukan *Go Green* (penghijauan), kami semuanya yang ada di sekolah, selalu melakukannya di tempat-tempat yang sudah ditentukan keplingnya. Cara saya untuk memanfaatkan sarana prasarana disekolah ini, ya saya memang memanfaatkan sarana prasarana itu dengan baik-baik.

b. Actuating

Langkah dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif kepala sekolah menyatakan : Agar pembelajaran efektif di dalam kelas, dilakukan dengan cara setiap harinya saya melihat keadaan kondisi kelas. Dilihat dari cara gurunya mengajar dan dilihat dari cara siswa menangkap mata pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Kurikulum adalah seperangkat atau sistem rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pembelajaran yang di pedomani dalam aktivitas belajar mengajar. Untuk kurikulum yang dipakai di sekolah ini, sesuai anjuran, yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

c. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan dapat diketahui sampai di mana usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan dengan efektif dan efisien.

Husnul Fitri Hasibuan selaku kepala sekolah menyatakan :

“Adanya dilakukan pengawasan terhadap program kegiatan sekolah pengawasan dilakukan seperti pengawasan terhadap kehadiran guru, melihat kondisi siswa dan guru di saat jam pelajaran dimulai pengawasan RPP dan Silabus para guru”.

d. Evaluasi

Kepala sekolah melakukan evaluasi dengan melihat program kegiatan sekolah. Husnul Fitri Hasibuan menyatakan :

“Evaluasi program kegiatan sekolah dilakukan setiap satu tahun dua kali”.

Kepala sekolah merupakan manajer sekolah. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Temuan pada penelitian ini yaitu : tentang kompetensi manajerial kepala sekolah. Peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya mempunyai peran ganda sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan. Untuk mendayagunakan sumberdaya sekolah, maka dibutuhkan keterampilan manajerial. Terdapat tiga bidang keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*), keterampilan teknik (*technical skill*). Ketiga keterampilan manajerial tersebut diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif, meskipun penerapan masing-masing keterampilan tersebut tergantung pada tingkatan manajer dalam organisasi.

Pada dasarnya, keterampilan hubungan manusia ( *human skill*) diperlukan pada semua tingkatan manajer karena manusia sebagai aset organisasi sangat menentukan keberlangsungan organisasi. Sedangkan keterampilan teknis sangat dibutuhkan pada tingkat manajer rendah, sedangkan pada tingkatan manajer yang tinggi keterampilan konseptual lebih diperlukan.

Temuan lain pada penelitian ini yaitu: Pandai nya kepala sekolah dalam menerapkan keterampilan teknis. Peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah mampu menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan, dan pemeliharaan dan juga keterampilan teknis perlu dikuasai oleh kepala sekolah, sebab ia harus berhadapan langsung dengan petugas pendidikan dan para guru. Dan bentuk kegiatan kepala sekolah yang bersifat teknis adalah kepala sekolah menjalankan supervisi kepada guru di kelas, kepala sekolah mengevaluasi dan merevisi program pengajaran guru, kepala sekolah membuat program pelaksanaan kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personal yang telah ada, kepala sekolah mengelola program evaluasi siswa, mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran, membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar siswa, mengatur dan mengawasi tata tertib siswa, menyusun anggaran belanja sekolah, melaksanakan administrasi sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Temuan lain pada penelitian ini yakni kepala sekolah mampu menjalin hubungan dengan para guru. Peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menjalankan hubungan baik dengan guru serta terbinanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru,

makna tujuan sekolah dapat dicapai dengan mudah karena komunikasi sangatlah penting dilakukan kepala sekolah agar program kepala sekolah dapat dipahami secara baik oleh guru. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru, kepala sekolah memberikan bimbingan dan bantuan sebagai upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar di sekolah.

Temuan ke empat pada penelitian ini yakni kepala sekolah mampu menyelesaikan konflik. Peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menyelesaikan segala permasalahan di sekolah. Konflik yang bertentangan dengan tujuan sekolah patut dihindarkan, namun keberadaan konflik tidak bisa dihindarkan, maka tugas kepala sekolah mengelola konflik secara baik.

Temuan kelima menyelesaikan permasalahan di sekolah. Di sekolah sebagai salah satu institusi tidak lepas dari berbagai masalah, agar masalah tidak berlarut-larut dan semakin kompleks maka kepala sekolah segera mengidentifikasi masalah selanjutnya menyelesaikannya.

Temuan keenam iklim kompetitif yang sehat di antara guru. Semua guru berkeinginan untuk mendapat promosi, kenaikan gaji atau penghargaan lainnya, maka kepala sekolah menciptakan suasana adil dalam memberikan penghargaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai “Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah MTs Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan keterampilan utama dalam manajerial organisasi, yaitu keterampilan membuat perencanaan, mengorganisasikan sumber daya, melaksanakan kegiatan dan melakukan pengendalian dan evaluasi. Di sekolah MTs Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan, dalam melaksanakan empat kompetensi dan keterampilannya sebagai kepala sekolah sudah mulai berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya program kegiatan sekolah yang telah dibuat oleh kepala sekolah MTs Ali-Imron.
2. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan

sesuai dengan perencanaan program kegiatan sekolah yang telah dibuat oleh kepala sekolah MTs Ali-Imron tersebut.

3. Dalam melakukan pengembangan yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan :
  - a. Penyediaan fasilitas penunjang. Adapun fasilitas yang sudah dimiliki MTs Ali-Imron Madrasah Tsanawiyah Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan adalah perpustakaan dan lapangan sepak bola yang cukup besar.
  - b. Dalam musyawarah sekolah Madrasah Tsanawiyah Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan selalu melakukan kegiatan gotong royong kepada masyarakat setempat.
4. Dalam melakukan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Ali-Imron Bandar Selamat Kecamatan Medan Tembung Kota Medan :
  - a. Teknik supervisi yang dilakukan dalam melakukan program kegiatan sekolah dengan melakukan kunjungan kelas.
  - b. Sasaran dan aspek yang dievaluasi adalah daftar kehadiran guru setiap pertemuan, memeriksa program pengajaran dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar dan mengatur dan memeriksa kegiatan 7k disekolah.
  - c. Apabila terdapat guru yang memiliki kendala secara pribadi kepala sekolah membicarakan permasalahan ini secara pribadi dengan orang yang bersangkutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 83.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Oragnization)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 1 MEDAN

Dahlia<sup>1</sup> Wahyuddin Nur Nst<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana implementasi manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Medan, (2) Proses manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Medan, dan (3) Hasil yang diperoleh dalam peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen sarana dan prasarana di MAN 1 Medan. Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara : observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Langkah yang ditempuh dalam menganalisis data dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi, menyajikan data, kemudian disimpulkan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga hasil temuan yaitu : (1) implementasi manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan selalu dilakukan secara optimal. Hal tersebut nampak pada kelengkapan sarana yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, dalam menangani sarana dan prasarana tersebut langsung ditangani oleh guru bidang studi masing-masing di bawah pengawasan Waka Sarana dan prasarana hal tersebut bertujuan agar lebih efektif dan efisien. (2) Dalam proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan melaksanakan secara berurutan. (3) Hasil peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan memperoleh hasil yang memuaskan dengan apa yang selama ini dilakukan. Karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka proses belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sarana dan Prasarana, Mutu Pendidikan*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan wahana dalam membangun watak suatu

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

bangsa. Sistem pendidikan yang baru menuntut suatu faktor dan kondisi baru pula baik yang berkenaan dengan sarana fisik maupun non fisik.

Dewasa ini perkembangan zaman menuntut terhadap dunia pendidikan untuk senantiasa berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam rangka mencapai mutu pendidikan, maka perlu adanya rangkaian yang saling terkait dan berkesinambungan, yaitu perlu adanya faktor-faktor penunjang salah satunya adalah dengan manajemen sarana prasarana pendidikan baik.

Sebagaimana telah diketahui bahwa dalam mencapai mutu pendidikan hendaknya mengorientasikan pendidikan pada tujuan nasional yang telah dirumuskan, agar *out put* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditentukan. (Hayat dan Yusuf, 2010:45)

Adapun tujuan pendidikan nasional Indonesia sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab III Pasal 3 tentang pendidikan nasional yaitu: “Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Peningkatan mutu pendidikan bukanlah tugas yang ringan karena tidak hanya berkaitan dengan masalah teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik yang menyangkut perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan sistem madrasah. Peningkatan mutu pendidikan juga menuntut adanya manajemen pendidikan yang lebih baik.

Untuk menunjang pelaksanaan proses pendidikan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses belajar-mengajar diperlukan fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan. Agar fasilitas yang ada memiliki nilai daya guna yang tinggi diperlukan pengelolaan dan pengaturan yang jelas dan untuk itu perlu kiranya setiap personil memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana pendidikan pada dasarnya menjadi faktor pendukung utama yang memungkinkan terlaksananya semua rencana kegiatan pendidikan, untuk itu madrasah dituntut untuk bisa memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Akan tetapi, pada kenyataannya, banyak madrasah yang tidak mampu memenuhi kebutuhan akan sarana

dan prasarana di madrasahnyanya, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya dana anggaran untuk pemenuhan kebutuhan sarana prasarananya di madrasah tersebut.

Sarana dan prasarana pendidikan sebagai alat dalam proses belajar mengajar dianggap berpengaruh terhadap hasil atau prestasi belajar peserta didik. Sarana pendidikan itu merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana pendidikan berkaitan dengan semua perangkat kelengkapan dasar yang tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pembelajaran di madrasah seperti; ruang, perpustakaan, kantor madrasah, UKS, ruang osis, tempat parkir, ruang laboratorium, dan lain-lain. (Kompri, 2014: 53)

Sarana dan prasarana pendidikan telah diatur dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab XII Pasal 45 ayat 1 bahwa: "Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik".

Sarana dan prasarana yang ada di sekolah perlu dikelola dengan baik melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sarana dan prasarana. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan Kecamatan Medan Tembung Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan bulan Februari sampai April 2016.

### **2. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Sumber data primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari Kepala Sekolah/Madrasah, guru maupun staf di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan. Pencarian data akan dimulai dari Kepala Sekolah/Madrasah sebagai informan kunci (*key informan*) dengan menggunakan snow – ball sampling (bola salju), kemudian informan ditentukan berdasarkan atas petunjuk Kepala Sekolah/Madrasah.

Kecukupan data didasarkan pada kejenuhan data yaitu apabila dari data didasarkan pada kejenuhan data yaitu apabila dari data yang satu dengan data yang lainnya sama.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan, informasi yang diperoleh peneliti dari lapangan berupa : catatan, dokumen-dokumen dan dokumentasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.

**3. Teknik dan Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan dari lapangan maka prosedur yang digunakan adalah Observasi, Wawancara dan studi dokumentasi

**4. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur Reduksi data, Penyajian Data kemudian penarikan kesimpulan

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung.

Pelaksanaan sarana dan prasarana pada hakekatnya sangat terkait dengan kondisi dan ukuran sekolah yang bersangkutan. Bagi sekolah yang tergolong kecil maka sarana dan prasarana dapat langsung ditangani oleh kepala sekolah atau ditangani oleh guru yang diberi tugas dalam hal tersebut.

Untuk sekolah yang tergolong maju dan besar maka manajemen sarana dan prasarana harus ditangani oleh beberapa pegawai yang ahli dalam bidangnya agar dapat mengelola sarana dan prasarana yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal sekaligus dapat menunjang kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sarana dan prasarana pendidikan yang membutuhkan keahlian khusus, misalnya : pengelolaan sarana transportasi, komputer, internet, telepon, listrik, air, perpustakaan, UKM, laboratorium, koperasi, bagian konsumsi atau gizi dan lain sebagainya. Semakin besar dan maju lembaga



pendidikan tentunya semakin banyak sarana dan prasarana yang dibutuhkan sehingga membutuhkan manajemen memiliki tanggung jawab yang luas besar.

Jadi, dalam pelaksanaan manajemen sarana prasarana pendidikan harus sesuai dengan perencanaan awal. Namun semua itu tidak terlepas dari kondisi setiap sekolah. Karena lembaga pendidikan yang biasa tentunya berbeda dengan sekolah yang sudah maju sehingga dalam pelaksanaan sarana prasarananya juga berbeda. Bila dalam pelaksanaan sarana prasarana berjalan dengan baik, maka hasilnya dalam kegiatan belajar mengajar akan lebih efektif dan efisien.

### **1. Implementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dari waktu ke waktu selalu ditingkatkan dan diperbaharui sesuai perkembangan zaman. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Medan agar lebih baik.

Adapun orang yang bertugas menangani sarana dan prasarana di MAN 1 Medan diserahkan kepada seseorang atau karyawan (pegawai sekolah). Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dalam menangani sarana prasarana masih ada yang dilakukan oleh orang-orang yang belum ahli di bidangnya, seperti perpustakaan yang dikelola oleh staff yang tidak mengenyam pendidikan yang khusus jurusan perpustakaan sehingga pengelolaannya kurang efektif akan tetapi tetap dalam pengawasan Waka Sarana dan prasarana.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dalam meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana juga mengutamakan terhadap kelengkapan sarana dan prasarana di laboratorium dan perpustakaan. Karena keduanya merupakan sarana dan prasarana yang penting bagi kelangsungan kegiatan belajar mengajar selain di dalam kelas. Meskipun masih ada sarana dan prasarana yang penting bagi kelangsungan kegiatan belajar mengajar selain di dalam kelas. Meskipun masih ada sarana dan prasarana yang masih belum terpenuhi diantaranya bel di masing-masing kelas agar semua kelas mendengar ketika bel berbunyi sehingga pembelajaran dapat berjalan secara efisien.

### **2. Proses Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Keberadaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah/madrasah tidak langsung ada begitu saja. Sarana dan prasarana ada tentunya juga

melalui beberapa proses yang panjang dan rumit. Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dalam meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana juga melalui beberapa proses yang tidak mudah.

Berdasarkan hal di atas Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan dalam proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan dilakukan meliputi: perencanaan, pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan.

Dalam perencanaan pengadaan Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan melakukan rapat kerja (raker) dengan kepala madrasah, guru dan staff madrasah tentang kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar hal itu dilakukan supaya lebih jelas dan rinci barang-barang apa yang dibutuhkan.

Dalam hal pengadaan dilakukan dengan upaya untuk merealisasikan rencana pengadaan yang telah dibuat. Pengadaan sarana dan prasarana di MAN 1 Medan dilakukan sesuai dengan rapat kerja pada perencanaan pengadaan yang telah dimusyawarahkan. Dan dananya diperoleh dari Pemerintah dan wali murid.

Pendistribusian sarana dan prasarana di MAN 1 Medan dilakukan dengan cara penyaluran barang kepada unit-unit yang membutuhkan guna melengkapi atau menyempurnakan kegiatan belajar mengajar.

Pemeliharaan sarana dan prasarana di MAN 1 Medan dilakukan secara rutin. Untuk memudahkan proses pemeliharaan maka masing-masing warga madrasah diberi tanggung jawab untuk memelihara fasilitas yang ada di madrasah.

Dalam hal inventarisasi, Inventarisasi dilakukan secara kontiniu untuk mengetahui keadaan setiap barang yang ada di madrasah secara keseluruhan. Di MAN 1 Medan inventarisasi dilakukan oleh Waka Sarpras dibantu oleh staff tata usaha, karena dalam inventarisasi membutuhkan ketelitian terhadap data yang ada.

Penghapusan sarana dan prasarana dilakukan pada barang-barang yang kurang layak, seperti barang yang rusak atau barang yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman.

### **3. Hasil Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Sarana Dan Prasarana**

Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana dapat meningkatkan mutu pendidikan menjadi lebih baik. Pihak madrasah selalu mengupayakan dalam memenuhi

kebutuhan siswa dalam proses belajar mengajar serta mengembangkan potensi siswa di luar pendidikan akademik.

Dengan pembaharuan di bidang sarana dan prasarana, hasilnya pun sudah sesuai dengan yang diharapkan. Untuk siswa yang tidak bisa melanjutkan ke perguruan tinggi sebelum lulus madrasah, mereka sudah diberi bekal dalam bentuk keterampilan seperti: menjahit, merias dll.

## KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data dan analisis data yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan selalu dilakukan secara optimal. Hal tersebut nampak pada kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, dalam menangani sarana dan prasarana tersebut langsung ditangani oleh guru bidang studi masing-masing di bawah pengawasan Waka Sarana dan Prasarana hal tersebut bertujuan agar lebih efektif dan efisien.
2. Dalam proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan, Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan melaksanakan secara berurutan, dimulai dari perencanaan pengadaan, pengadaan, pemeliharaan, pendistribusian, inventarisasi dan penghapusan. Proses tersebut dilakukan supaya sarana dan prasarana di madrasah tersebut selalu dalam kondisi rapi, tertib dan teratur.
3. Hasil peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan, memperoleh hasil yang memuaskan dengan apa yang selama ini dilakukan. Karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka proses belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hayat, B. dan Yusuf, S. (2010). *Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kompri, (2014), *Manajemen Pendidikan-2*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab III Pasal 3  
Tentang Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab XII Pasal 45  
ayat 1

## HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTS NEGERI 2 MEDAN

Wulandari Kesuma<sup>1</sup> Rosnita<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Bagaimana Kompetensi kepala sekolah di Mts Negeri 2 Medan, 2) Dan Kepuasan kerja guru yang dirasakan oleh para guru di Mts Negeri 2 Medan, 3) Hubungan Kompetensi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di Mts Negeri 2 medan, untuk menentukan besaran sampel digunakan teknik total sampling, dan diperoleh sebanyak 50 orang guru sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel kompetensi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Hasil uji coba dari variabel kompetensi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dari 20 item yang diuji cobakan seluruh butir instrumen valid dan tidak terdapat butir instrumen tidak valid, untuk hasil uji coba variabel kepuasan kerja guru dari 18 item yang diuji cobakan terdapat 12 butir instrumen valid dan 6 butir instrumen tidak valid. Data dianalisa melalui teknik korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 Medan sebesar 0.431 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi kompetensi kepala sekolah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 Medan, dengan kontribusi kompetensi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 medan sebesar 18,58% dan sebesar 81.42% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Kepala Sekolah, Kepuasan kerja Guru.*

### PENDAHULUAN

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sebagaimana dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan dan kepribadian serta kecerdasan akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. dari undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, maka dibutuhkan pendidikan sebagai faktor yang sangat menentukan. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu, maka proses pembelajaran harus dilaksanakan secara efektif dan efisien, karena pada umumnya keberhasilan suatu organisasi. dalam hal ini terdapat berbagai perbedaan mengenai pengertian kepemimpinan di antara kalangan yang menggunakannya, baik di kalangan praktisi (UUD RI NO 23 Tahun 2003, 2014:2). Pada umumnya kepala madrasah yang baik bukan sekedar perencanaan yang baik tetapi juga pelaksana dan pembimbing guru yang baik pula.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peran penting dalam pengembangan organisasi. faktor pemimpin yang sangat penting dalam pengembangan organisasi, secara definisi kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses dalam kepemimpinan. Berbagai perbedaan definisi tersebut tentu saja karena dibangun oleh teori yang berbeda sebagaimana dapat dilihat pada beberapa definisi berikut yang disarikan dari Covey. orang-orang yang percaya pada teori sifat menyatakan bahwa pemimpin dianugerahi sifat-sifat yang lebih unggul, sehingga menyebabkan pemimpin tersebut berbeda dengan orang lainnya (Muhaimin, 2009:29).

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan

mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan para ahli, namun pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Anoraga mendeskripsikan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu, salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memerhatikan keadaan yang ada pada bawahannya (Sudraja, 2008:10).

Memiliki jabatan tertinggi dalam sekolah atau madrasah harus memiliki kemampuan untuk dijadikan teladan, itulah sebabnya pemimpin harus memiliki akhlak yang mulia. Selain itu sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi, tidak ada lagi orang yang memerintah seseorang pemimpin.

Pemimpin harus mampu mengendalikan dirinya sendiri, dengan kemampuan mengendalikan dirinya sendiri, pemimpin mampu untuk memerintah atau memotivasi dirinya sendiri atau melarang atau mengendalikan dirinya sendiri, demikian pula kondisi-kondisi lainnya semacam keinginan kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka, menciptakan inovasi, bekerja keras, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah dan selalu kali mencari solusi, memiliki kepekaan sosial, merupakan karakteristik-karakteristik pokok yang harus dimiliki oleh pemimpin di lembaga manapun.

Esensi yang hampir sama dengan menggunakan tinjauan yang berbeda Agustian mendeskripsikan berkaitan dengan kepemimpinan yang unggul dan Ginandjar membagi lima level kepemimpinan yang saling berurutan yaitu:1) pemimpin yang dicintai,2) pemimpin yang dipercayai,3) pemimpin yang membimbing, 4) Pemimpin yang berkepribadian dan 5) Pemimpin yang abadi.

Agar bisa memimpin dengan baik seorang pemimpin harus mencintai orang-orang yang dipimpinnya. Dalam sebuah Hadis Nabi SAW. dinyatakan bahwa “Man La yurham” (Al-Hadis) Yakni siapa saja yang tidak mencintai atau tidak mengasihi orang lain maka ia tidak akan dicintai atau dikasihi sayangi oleh orang lain. Seorang pemimpin untuk dapat memulai memimpin dengan baik adalah dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap yang dipimpinnya, dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap yang dipimpinnya.

Dengan dimilikinya sifat ini maka pemimpin akan menjadikan SDM sebagai aset utama yang paling penting dan tidak tertandingi oleh aset apapun. Sayang dan mencintai, pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi untuk mencapai visi dan cita-citanya, Dengan integritas yang tinggi dari tersebut akan timbul keberanian dalam diri pemimpin untuk menghadapi berbagai rintangan dan resiko yang menghadangnya, dengan integritas, keberanian, dan komitmen itulah pemimpin akan memperoleh kepercayaan.

Dengan kepercayaan yang diperolehnya tersebut, tidak berarti kemudian pemimpin mengeksploitasi para pengikutnya dengan sekehendak hatinya, tetapi justru sebaliknya pemimpin harus mampu membimbing pengikutnya untuk dapat menjadi pemimpin yang baik, pada tahap inilah pemimpin akan memperoleh loyalitas yang tinggi dari pengikutnya, loyalitas tersebut didapatkan karenanya adanya pengakuan yang tinggi sebagai akibat dari proses pembimbingan dari pemimpinnya. Selanjutnya untuk menjadi pemimpin besar ia harus mampu mengetahui dirinya sendiri dan mengendalikan dirinya sendiri dalam kaitan ini sering kali disebut bahwa pemimpin harus mampu memimpin dirinya sendiri, kondisi ini berkaitan dengan pendidikan namun paling sering mengalami kegagalan dalam proses pendidikannya, Disiplin diri adalah bagaimana seseorang mencapai sesuatu yang diharapkannya dengan sungguh-sungguh dengan tidak melakukan hal-hal yang tidak diinginkannya. Pemimpin yang mampu mengetahui dirinya sendiri dan mengendalikan dirinya sendiri sebagai pemimpin yang berkepribadian.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merujuk sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, kepuasan kerja ternyata topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri manajemen. Hal ini terbukti 30 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar (Sutrisno, 2009:17)

Robinson dan Connors mendeskripsikan pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat, kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan tingkah laku karyawannya. Dalam dunia pendidikan guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam keberhasilan pendidikan, kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan menghasilkan produktivitas yang bagus dari pelaksanaan tugasnya sehingga dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan 65 % guru di madrasah tsanawiyah merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. (Jaya, 2013:20).

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Antara Kompetensi Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan".

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang mengidentifikasi pola pikir dan perilaku



individu yang berhasil, pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka.

Scale dalam Syahrums, (2013:25) mengatakan Bahwa secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. spencer dan Boulter mengatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dan suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat, kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja keras serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, Menurut peraturan pemerintah No 101 Tahun 2000, dalam Syahrums, (2012:21). Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatan( pasal 3).

Kepuasan kerja guru merupakan salah elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sehubungan dengan kepuasan kerja, pertanyaan yang muncul lebih lanjut adalah apakah sebenarnya yang dimaksud dengan kepuasan kerja, faktor-faktor apakah yang dapat menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja, dan bagaimana mengetahui atau mengukur kepuasan kerja, kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas, pertanyaan lebih lanjut yang perlu dijawab adalah faktor-faktor apakah yang menentukan kepuasan kerja seseorang, pertama-tama kita lihat makna atau hakikat suatu pekerjaan.

Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain, misalnya interaksi dengan rekan sekerjanya, atasan, mengikuti aturan-aturan dan berda dalam lingkungan kerja tertentu, oleh karena itu apabila kita ingin mengetahui kepuasan kerja seseorang, kita harus mengukur atau menanyakan sikap orang tersebut terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti diatas, Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah: 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji. 3. Rekan sekerja. 4. Atasan, 5. Promosi dan 6. Lingkungan Kerja.,

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri 2 Medan sebanyak 50 Guru. Instrumen Pengumpulan data dalam Penelitian ini yaitu dengan Angket dan Dokumentasi.

## HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat di percaya atau tidak. Koefisien reabilitas alpha skala budaya sekolah adalah sebesar 0,667 yang jika dikonsultasikan pada tabel berada pada tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $\chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Yaitu pada variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru sebesar 0,431.

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,436, selanjutnya membandingkan nilai  $r_{hitung}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,667 > 0,431$ ) maka terdapat hubungan yang positif antara budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru sehingga hipotesis ini diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kepala sekolah di Mts Negeri 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan pada rata-rata 60% Hal ini berarti bahwa kompetensi kepala sekolah di Mts Negeri 2 Medan tergolong sedang.
2. Kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 Medan berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa kompetensi kepala sekolah di Mts Negeri 2 Medan tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi kepala sekolah di Mts Negeri 2 Medan dengan kepuasan kerja guru di Mts Negeri 2 Medan sebesar 0.431 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi kompetensi kepala sekolah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 18.58% dan sebesar 81.42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhaimin. (2009). *Manajemen pendidikan aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sudraja, A. (2008). *Manajemen kompetensi kepala sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrum. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Undang-Undang Republik Nomor 20 Tahun 2003. (2014). Bandung: Citra Umbara.

## MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DI SEKOLAH MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG

Cindy Nurul Kholila Siregar<sup>1</sup> Rosnita<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Manajemen Sarana dan Prasarana di Mas Al-Washliyah 22 Tembung. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Temuan penelitian ini adalah: 1) Perencanaan dalam Manajemen Sarana dan Prasarana di Mas Al-Washliyah 22 Tembung di lakukan oleh WKM II Sarana dan Prasarana dan di bantu oleh Kepala Unit dan Kepala Laboratorium dan di sah kan oleh Kepala Madrasah. 2) Pengorganisasian Manajemen Sarana dan Prasarana di Mas Al-Washliyah 22 Tembung di lakukan oleh Kepala Madrasah dan WKM II dengan mengikuti sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni 2007 Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah(SMA/MA). 3) Pelaksanaan Perencanaan Manajemen Sarana dan Prasarana di Mas Al-Washliyah 22 Tembung di lakukan oleh semua pihak yang ada di Mas Al-Washliyah 22 Tembung. 3) Pengawasan Manajemen Sarana dan Prasarana di Mas Al-Washliyah 22 Tembung di lakukan oleh Kepala Madrasah dan WKM II.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Sarana Prasarana*

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu institusi sosial yang memiliki peran strategis dalam membina kepribadian anak transpormasi kepribadian kebudayaan berlangsung melalui pembelajaran sesuai kurikulum yang berisikan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan nilai- nilai yang berlaku dimasyarakat.

Pendidikan berfungsi sebagai *education is social institution charged with cultural and sosial reproduction, that is wit the education of chidren and youth for individual and social survival*, pendapat ini juga menegaskan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

bahwa fungsi pendidikan adalah sebagai institusi sosial yang menjamin kelangsungan hidup generasi muda suatu bangsa. Tujuan pendidikan yang dilakukan di sekolah, keluarga dan masyarakat pada intinya untuk menumbuhkan nilai-nilai agama dan mengembangkan kebudayaan agar kehidupan masyarakat sesuai dengan cita-cita bangsa. (Rosdiana, 2012: 46-47)

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan agar tercapai kehidupan masyarakat sesuai dengan cita-cita bangsa, maka sekolah harus mengupayakan manajemen sekolah secara efektif dan efisien. Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan dapat diadakan secara efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan lainnya, karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin atau seorang manajer yang menentukan kemajuan dan kemunduran sekolah.

Manajemen pengelolaan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai pimpinan di sekolah harus mampu melakukan perbaikan-perbaikan dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas, terutama dalam bidang manajemen sekolah. Dimana manajemen sekolah didalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu : unsur manusia (*man*), barang-barang (*materials*), mesin (*mechines*), metode (*methods*) uang (*money*), dan pasar (*market*). (Nurhamiyah dan Muhammad, 2015: 56)

Dalam rangka mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien itulah, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap sekolah. Setidaknya fungsi-fungsi manajemen yang harus diterapkan di sekolah terdiri dari perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak (*aktuating*), dan pengawasan (*controlling*). (Kompri, 2014: 74). Fungsi – fungsi tersebut sangat membantu bagi aktivitas manajemen yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan sekolah yang akhirnya bermuara pada mutu pembelajaran dan lulusan.

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dalam menunjang proses pendidikan. Prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan Suharno. (Kompri, 2014:55)

Prasarana pendidikan adalah segala macam alat, perlengkapan, atau benda-benda yang dapat digunakan untuk memudahkan (membuat

nyaman) penyelenggaraan pendidikan. Ruang kelas itu termasuk prasarana pendidikan. Meja dan kursi itu termasuk prasarana pendidikan. Jelasnya, kegiatan belajar di ruang kelas (yang sejuk dan sehat) tentu lebih nyaman dibandingkan di luar ruangan yang panas berdebu. Belajar dengan duduk di kursi yang nyaman tentu lebih enak daripada duduk di bangku yang reyot atau "lesehan" (duduk-duduk bersila). Menulis beralaskan meja tentu lebih enak dibandingkan menulis beralaskan lantai.

Sarana dan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan dan kegiatan penunjangnya. Sarana dan prasarana tidak bisa diabaikan dalam proses pendidikan. Sebab, tanpa adanya sarana dan prasarana, maka pelaksanaan pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. (Kompri, 2014: 73)

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi pada proses pendidikan secara optimal dan berarti. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, dan penghapusan serta penataan.

Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana adalah menyangkut orang yang berwenang dalam pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan yang disebut administrasi perlengkapan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah dimana tujuan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan adalah untuk memberikan layanan sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan dalam secara efektif dan efisien, secara rinci tujuan dari pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan adalah :

1. Mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama dengan pengertian bahwa diharapkan semua perlengkapan yang diharapkan semua perlengkapan yang di dapatkan sekolah adalah sarana dan prasarana yang berkualitas tinggi, sesuai kebutuhan sekolah dengan dana yang efisien.
2. Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana pendidikan secara tepat dan efisien.
3. Mengupayakan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah, sehingga keberadaan selalu dalam kondisi siap pakai saat diperlukan oleh semua personel. (Ibrahim, 2003: 32)

Setiap lembaga pendidikan diwajibkan mengusahakan semua sarana dan prasarana dengan memperhatikan rencana kebutuhan yang

telah dibuat setiap awal kalender pendidikan. Lembaga harus bisamenentukan skala prioritas terhadap kebutuhansarana dan prasarana, jangan sampai ada sarana dan prasarana yang dibutuhkan secara mendesak. Tentu dengan perencanaan yang menyeluruh, cermat dan rinci, maka skala prioritas bisa ditentukan dengan tepat.

Dalam observasi awal yang peneliti lakukan masih terdapat sarana dan prasarana yang belum memadai, sehingga tujuan pembelajaran yang harusnya dapat tercapai dengan baik, menjadi kurang tepat sasaran karena penggunaan sarana menjadi tidak maksimal.

Dan itulah alasan peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hal ini. Madrasah ini sudah cukup lam berdiri, tapi saran dan prasarana di madrasah ini masih kurang memadai dan belum lengkap.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul “Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Sekolah Mas Al-Washliyah 22 Tembung”

## **METODOLOGI**

### **Pendekatan Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu mengimplementasikan manajemen, upaya, persepsi guru dan faktor pendukung dan pelaksanaan manajemen yang dilakukan guru sekolah dalam meningkatkan pengelolaan kelas di MAS Al-wasliyah 22 Tembung sesuai situasi sosial yang ada.

Berdasarkan pendapat di atas prilaku informan dalam latar ilmiah sebagai sumber data yaitu prilaku yang dilakukan guru sekolah dalam mengimplementasikan manajemen dikelas dalam meningkatkan Manajemen pengelolaan kelas di MAS Al-wasliyah 22 Tembung

### **Latar Penelitian (Lokasi dan Waktu)**

Penelitian dilakukan di MAS Al-washliyah 22 Tembung. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari hingga Maret 2016

### **Sumber Data**

#### **1. Data sekunder**

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staf di MAS Al-wasliyah 22 Tembung. Data primer

Sumber data primer yang dilakukan yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan berupa: catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan tehnik observasi, wawancara mendalam (in depth interview) dan pengkajian dokumen (catatan atau arsip). Pengumpulan data menurut Lincoln dan Guba, menggunakan wawancara dan observasi dan dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini. (Sugiyono, 2013 :98)

#### **Teknik Analisa Data**

Adapun data dan informasi akan diperoleh dengan menggunakan teknik informasi berperan serta, wawancara dan kajian dokumen. Dengan teknik tersebut maka penelitian sebenarnya menjadi instrumen utama dalam penelitian ini. selanjutnya data dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif sejak dari proses pengumpulan data, reduksi data penarikan kesimpulan.

#### **Teknik Penjamin Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan dengan berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang berkaitan dengan proses pengumpulan dari analisis data.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Berdasarkan paparan data dari hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Temuan penelitian lapangan dapat di simpulkan dalam empat hal, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan.

Perencanaan pengelolaan sarana dan prasarana di madrasah Al-Washliyah 22 Tembung pada dasarnya sudah cukup baik, karena terjadi sinkronisasi antara WKM II, Kepala Laboratorium dan Kepala Unit yang dikoordinasikan bersama Kepala Madrasah. Dalam koordinasi itu sendiri



tentu tidak menghilangkan 4W + 1H yang menjadi landasan dalam melakukan perencanaan dalam bidang sarana dan prasarana pendidikan.

Walaupun demikian sarana dan prasarana ini sifatnya digunakan setiap hari, sehingga ada saja kemungkinan sarana itu rusak dan harus diganti, maka disini kemampuan WKM II, Kepala Laboratorium dan Kepala Unit dituntut untuk tanggap. Karena sarana dan prasarana tidak seperti kurikulum yang akan diganti atau di ubah setiap awal tahun ajaran baru.

Adapun bentuk perencanaan yang dilakukan di Madrasah adalah :

- a. Membuat jadwal penggunaan sarana pendidikan bagi siswa, contoh :jadwal penggunaan fasilitas olah raga dan yang lainnya.
  - b. Membuat daftar/inventarisasi keadaan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah
  - c. Bagi, siswa membuat jadwal piket siswa dikelasnya masing-masing
2. Pengorganisasian Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.

Pengorganisasian yang di lakukan di madrasah ini adalah dengan menyesuaikan tugas, fungsi, pokok dan standar pendidikan nasional mengenai sarana dan prasarana pendidikan.

3. Pelaksanaan Perencanaan Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.

Bentuk pendayagunaan sarana dan prasarana di madrasah yaitu dengan : a. Melaksanakan jadwal penggunaan sarana bagi pendidikan bagi siswa b. Melaksanakan jadwal piket di kelasnya masing-masing c. Melaksanakan penggantian atau perbaikan secara cepat bila ada sarana atau prasarana yang rusak

Disamping pendayagunaan sarana dan prasarana, pemeliharaan juga menjadi ruang lingkup pelaksanaan. Dalam pemeliharaan dilakukan pemeliharaan secara rutin dan terus menerus karena sarana dan prasarana ini bersifat dinamis, sewaktu-waktu dapat rusak atau habis. Dengan kegiatan laporan ini, maka pemantauan terhadap pengelolaan sarana dan prasarana ini dapat terjaga dengan baik.

4. Pengawasan Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan

Pengawasan bukan mencari kesalahan saja, tetapi juga mencari hal-hal yang sudah baik untuk dikembangkan lebih lanjut. Tujuan pengawasan agar hasil pekerjaan diperoleh secara berdaya guna yaitu hasil yang sesuai dan tepat dengan pengeluaran yang seminimal mungkin dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam bidang sarana dan prasarana pendidikan yang menjadi ruang lingkungnya adalah

pengawasan itu sendiri dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dalam melakukan perencanaan pembiayaan menjadi salah satu hal yang harus dibahas, karena dengan melakukan analisis pembiayaan atau penganggaran dapat mengukur efisiensi dari pengadaan sarana dan prasarana yang telah direncanakan tadi.
2. Bahwa Pengorganisasian yang di lakukan di madrasah ini adalah dengan menyesuaikan tugas, fungsi, pokok dan standar pendidikan nasional mengenai sarana dan prasarana pendidikan."
3. Pelaksanaan yang dilakukan dalam Proses pendayagunaan sarana dan prasarana di madrasah ini berjalan dengan fungsi dan kebutuhannya sehingga sarana dan prasarana terpelihara dengan baik sehingga apabila digunakan pada waktu selanjutnya tetap dalam keadaan baik.
4. Pengawasan bukan mencari kesalahan saja, tetapi juga mencari hal-hal yang sudah baik untuk dikembangkan lebih lanjut. Tujuan pengawasan agar hasil pekerjaan diperoleh secara berdaya guna yaitu hasil yang sesuai dan tepat dengan pengeluaran yang seminimal mungkin dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam bidang sarana dan prasarana pendidikan yang menjadi ruang lingkupnya adalah pengawasan itu sendiri dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan. Ini lah pengawasn yang dilakukan di madrasah Mas Al-Washliyah 22 Tembung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ibrahim, B. (2003). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kompri. (2014). *Manajemen Pendidikan 2*. Bandung: Alfabeta
- Nurhamiyah Dan Muhammad, J. (2015). *Pengantar Manajemen Pendidikan Disekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Rosdiana, A. B, (2012). *Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MIS YPI BATANGKUIS KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

### ABSTRAK

Suci Samsiariani<sup>1</sup> Candra Wijaya<sup>2</sup>

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja guru di MIS YPI Batangkuis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MIS YPI Batangkuis. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teknik total sampling. Dan diperoleh sampel sebanyak 33 orang guru sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik statistik yang bersifat deskriptif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Gaya kepemimpinan, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat menentukan dalam sebuah organisasi. Maju dan berkembangnya sebuah organisasi sangat

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

ditentukan oleh peran, kreativitas, dan inovasi pemimpinnya. Seorang pemimpin dituntut secara efektif menggerakkan sumber daya organisasi yang dimiliki (*managerial tools*), dan dalam waktu bersamaan, seorang pemimpin harus dapat secara cermat dan tepat mengambil keputusan-keputusan strategis guna perkembangan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa inti dari organisasi adalah kepemimpinan (*leadership*). (Mulyasa, 2011)

Pada lembaga pendidikan, peran kepemimpinan (kepala sekolah /madrasah) mempunyai kontribusi sangat signifikan bagi peningkatan mutu dan kualitas lembaga khususnya bagi pengembangan lembaga pendidikan dan mutu pembelajaran (*learning quality*). Berbagai hasil penelitian di berbagai Negara maju, variable kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi rata-rata 40 % bagi perkembangan dan mutu pendidikan, sedangkan 60 % lainnya ditentukan oleh variable lainnya. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian di Indonesia bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah hanya memberikan kontribusi rata-rata 10 % saja, sedangkan 90 % yang lainnya ditentukan oleh variable lain. (Wahjusumijo, 2010)

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Memimpin dan mengelola sangat mudah untuk dikatakan tetapi sulit untuk dilaksanakan karena perlu keterampilan khusus dan pengorbanan terutama sekarang yang paling langka adalah keteladanan. Seorang Kepala Sekolah harus menjadi suri teladan, baik bagi guru dan stafnya maupun siswa dan orang tua.

Namun demikian, kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah terkadang belum mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh sekolahnya, karena berbagai kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah terkadang juga belum dapat diatasi dengan maksimal, disebabkan profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mencapai tingkat terbaik atau dengan kata lain "... *with strong leadership by the principal, a school is likely to be effective; without capable*. (Wahjusumijo, 2010)

Selain itu, kenyataan saat ini, yang seringkali dihadapi oleh kepala sekolah salah satu kendalanya adalah “... *Lack of specific knowledge about the skills that principals need in order to be effective school leaders exists at a time when many principals are facing dramatic changes in their roles*”. Pernyataan tersebut menginformasikan bahwa kurangnya pengetahuan khusus tentang keterampilan yang kepala sekolah perlukan untuk tetap menjadi pemimpin sekolah yang efektif, ketika banyak kepala sekolah menghadapi perubahan dramatis dalam menjalankan peranannya.

Pada observasi awal penelitian tentang gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang bahwasannya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih menonjol kepada gaya kepemimpinan demokratis. Jika di lihat dari dasar teori gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah sudah bagus maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan adanya pandangan diatas penulis akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap kualitas kinerja para guru di Madrasah tersebut. Dan Pada kesempatan ini penulis ingin meneliti dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis Kecamatan batang Kuis Kabupaten Deli serdang”.

Urgensitas kepemimpinan dalam mengoperasionalkan organisasi mempunyai peranan yang sangat mendasar dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Karena aktifitas pemimpin berusaha mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai awal pemahaman tentang kepemimpinan, dikemukakan pengertian kepemimpinan untuk dapat membangun struktur organisasi tersendiri dengan berdasarkan pada beberapa pengertian menurut para ahli.(Suhardiman, 2012)

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.(Wahjusumijo, 2010)

Kepemimpinan harus ada jika suatu organisasi hendak berjalan secara efektif. Oleh sebab itu, kepemimpinan dalam organisasi adalah kepemimpinan administrative atau kepemimpinan manajerial. Karena

pemimpin dalam organisasi merupakan manajer yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Kepemimpinan dalam organisasi disebut juga kepemimpinan kedudukan (*status leadership*), dan kepemimpinan yang ada pada diri individu tanpa jabatan disebut kepemimpinan personal (kepemimpinan pribadi). (Syafaruddin, 2005)

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sasaran dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. (Purwanto, 2005)

Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan kedepan, pemberi inspirasi, dan berhasil. Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfir keterpercayaan. Jadi pimpinan menunjukkan integrasi memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan. (Rifa'I dan Fadhli, 2013)

Berbicara tentang kepemimpinan, maka sangat bersentuhan langsung dengan orang yang mempengaruhi (pemimpin), cara atau metode memimpin (mempengaruhi) dan orang yang dipimpin yang dipengaruhi. (Chaniago, 2011) Karena kepemimpinan menjadi sesuatu yang substansial dalam lembaga, maka kepemimpinan perlu menjadi perhatian.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2010). Malayu S.P hasibuan dalam Yani, (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. (Hadijaya, 2012)

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.(Djamarah. 2005). Menurut Hamzah B Uno dalam Yamin dan Maisah, (2010) guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MIS YPI Batangkuis, pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan Januari hingga bulan Februari 2016.

### **Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.

#### **A. Populasi dan Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MIS YPI Batangkuis, yang terdiri dari 33 orang guru.

##### **2. Sampel**

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 33 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 33 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **Uji Coba Instrumen**

##### **1. Validitas**

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%.

##### **2. Reliabilitas**

Instrumen juga dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen penelitian. Instrument yang sudah dapat

dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown

## **B. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

### **Uji Deskripsi Data**

Terlebih dahulu, data yang diperoleh harus dicari nilai rata-rata hitung (Mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), dan simpangan baku atau standar deviasi. (Jaya dan Ardat, 2013)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada uraian berikut akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang diolah secara manual dan dengan bantuan program komputer. Perhitungan manual digunakan untuk perhitungan statistik sedangkan program komputer dilakukan untuk membuat diagram dan grafik. Analisa data mencakup: 1) Deskripsi Data, 2) Uji Persyaratan Analisis, dan 3) Uji Hipotesis.

### **A. Deskripsi Data**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian maka data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel gaya kepemimpinan (X), kinerja guru (Y). Dan akan dilihat tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel penelitian.

#### **1. Gaya kepemimpinan**

Untuk memperoleh hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti mengajukan angket yang terdiri dari 20 item pertanyaan kepada 33 responden penelitian. Dalam hal ini responden penelitiannya adalah tenaga pendidik/ guru di MIS YPI Batangkuis.

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87 dapat dilihat pada lampiran 3.

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel gaya kepemimpinan (82.24) berjumlah 16 orang atau 49%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 11 orang atau 33%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 6 orang atau 18%.



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan gaya kepemimpinan yaitu sebanyak 10 responden (30%) dalam kategori tinggi, sebanyak 18 responden (55%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (15%) berada pada kategori rendah.

## **2. Kinerja Guru**

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai tara-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57. perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada pada kelas rata-rata data variabel Kinerja Guru (81,91) berjumlah 9 orang atau 27%. Jumlah responden yang berada di atas rata-rata berjumlah 13 orang atau 39%, sedangkan jumlah responden yang berada pada nilai bawah rata-rata berjumlah 11 orang atau 32%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kecenderungan Kinerja Guru yaitu sebanyak 6 responden (18%) dalam kategori tinggi, sebanyak 21 responden (64%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 6 responden (18%) berada pada kategori rendah.

## **B. Uji Persyaratan Analisis**

### **1. Uji Normalitas**

Dalam perhitungan uji normalitas ini digunakan uji Galat Taksiran dengan teknik lilliefors, dengan ketentuan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  maka variabel yang diuji tersebut berdistribusi normal.

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  yaitu  $0.070 < 0.154$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

### **2. Uji Linearitas**

Dari perhitungan di atas dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel adalah  $\hat{Y} = 43,12 + 0.472X$ . persamaan ini membuktikan bahwa setiap kenaikan 1 variabel gaya kepemimpinan akan berhubungan dengan kenaikan 0.472 variabel Kinerja Guru.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $= 159447.893 > F_{tabel} = 2.423$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9.

### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  Pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ .

diperoleh data variabel gaya kepemimpinan (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 4.872$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0.05$  dan dk 33, maka diperoleh  $\chi^2_{tabel} = 47.40$ . Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Pembahasan pada BAB II) dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus product moment pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dari tabel bantu korelasi product moment yang ada pada lampiran 11, maka dapat diperoleh harga masing-masing sebagai berikut:

$\sum X$	2714	$\sum X^2$	223428	N	33
$\sum Y$	2703	$\sum Y^2$	221611	$\sum XY$	222406

Dengan mendistribusikan besaran di atas kedalam rumus, maka diperoleh besaran koefisien sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{33 \times 222406 - (2714 \times 2703)}{\sqrt{\{(33 \times 223428 - (2714)^2)\} \{(33 \times 221611 - (2703)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = 0.484$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar  $r_{xy} = 0.484$ . Tingkat korelasi ini termasuk pada interval tingkat sedang.

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru diterima atau tidak, maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung} = 0.484$  dan Nilai  $r_{tabel}$  untuk responden sebanyak 33 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  adalah 0.334. Jadi nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0.484 > 0.334$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis memiliki hubungan dengan Kinerja Guru MIS YPI Batangkuis.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = koefisien penentu atau koefisien determinasi korelasi

$r^2$  = koefisien korelasi

Dari perhitungan sebelumnya diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.484, maka diperoleh indeks determinasi koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= (0.484)^2 \times 100\% \\ &= 23.43\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel gaya kepemimpinan berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang masih hanya berlaku bagi sampel penelitian ini, sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan terjadi juga berlaku untuk seluruh populasi maka dilakukan uji signifikansi korelasi untuk mengetahui apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Untuk uji signifikansi korelasi ini dilakukan dengan menggunakan rumus t sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r_{yx}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{yx})^2}} \\ t &= \frac{0.484\sqrt{33-2}}{\sqrt{1-(0.484)^2}} = 3.080 \end{aligned}$$

ketentuan pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi **signifikan** untuk digeneralisasikan
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka korelasi **tidak signifikan** untuk digeneralisasikan

Dari tabel distribusi t dengan  $dk = N-2 = 31$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.69552. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.080 > 1.69552$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru diterima, dengan besarnya hubungan gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar 0.308 yang termasuk pada kategori hubungan rendah .

### **Pembahasan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan rendah . Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Gaya Kepemimpinan, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik terutama dalam hal Gaya Kepemimpinan yang baik, seperti demokratis, maka akan berdampak positif bagi guru yang dipimpin tersebut dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 72%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 70%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan di MIS YPI Batangkuis dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis regresi gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIS YPI Batangkuis, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, N.S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Djamarah, S.B. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Jaya, I. dan Ardat. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, M. & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja; edisi ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KENERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) MEDAN BARAT

Mhd. Indra Maulana<sup>1</sup> Syafaruddin<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MIN Medan Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MIN Medan Barat" populasi penelitian ini adalah seluruh guru di MIN Medan Barat yang berjumlah 34 orang. Sampel penelitian ini yang berjumlah 34 orang yang di tetapkan menggunakan teknik kolerasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis melalui teknik korelasi. Hasil analisis bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MIN Medan Barat 0,507 melalui analisis regresi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja guru di MIN Medan Barat  $0,507^2 \times 100\% = 25,7\%$ . Sedangkan persamaan regresinya adalah  $Y = 19,281 + 0,636X$  artinya semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin pula kinerja guru di MIN Medan Barat.

**Kata Kunci:** *Persepsi Guru, Kepemimpinan, Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan yang tersebar di seluruh tanah air selalu mengalami pasang surut dalam usaha mencapai kemajuannya, karena berbagai kendala ada yang dapat diatasi dan ada pula yang tidak bisa diatasi. Persoalan dapat saja timbul dari faktor internal lembaga tersebut, ataupun dapat pula berasal dari faktor eksternal.

Dari sisi faktor internal lebih banyak dari kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin lembaga, agar dapat menjalankan roda kepemimpinannya dalam rangka mencapai visi dan misinya. Dimana secara umum seorang kepala harus mampu mengelola lembaga yang

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

dipimpinnya dengan konsep atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dimana ia berada. Banyak hasil-hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan produktivitas dan efektivitas organisasi. Ada enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal (Mulyasa, 2006:117).

Masalah kepemimpinan merupakan masalah yang telah tua. Sejak manusia berkelompok di situ telah timbul masalah kepemimpinan. Ini berarti bahwa kepemimpinan menyangkut kelompok, dan orang yang mengambil pemimpin dalam kelompok. Namun demikian kepemimpinan tidak hanya terlihat pada manusia, tetapi pada kalangan hewan pun nampak juga masalah kepemimpinan.

Pada dunia ini pemimpin akan selalu berjalan di depan dan memberikan arah kepada yang dipimpinnya. Pada anak-anak akan terlihat siapa yang menonjol dalam perannya untuk mengatur teman-temannya, dia itulah pemimpinnya. Pada gang dikalangan remaja, mereka juga mempunyai pemimpin sendiri dengan ciri-ciri tertentu. Pada dunia mahasiswa terdapat tokoh-tokoh mahasiswa yang dianggap sebagai pemimpin dengan ciri-ciri tertentu pula. Masalah kepemimpinan juga didapati dalam dunia usaha, politik, militer, dan kelompok-kelompok lainnya.

Dengan contoh-contoh tersebut dapat dikemukakan bahwa dalam bidang apapun dan di negara mana pun masalah kepemimpinan akan selalu dibutuhkan, karena dalam manusia berkelompok diperlukan orang yang memberikan pimpinan kepada kelompok tersebut. Oleh karena itu masalah kepemimpinan cukup menarik perhatian bahwa ahli baik mengenai konsep-konsep maupun mengenai penelitian-penelitiannya.

Dewasa ini berbicara tentang pendidikan adalah salah satu yang terpenting di masyarakat, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera memiliki jiwa yang bermoral tinggi mempunyai

pengetahuan yang luas untuk mengembangkan SDM yang ada, ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu pada setiap jenjang pendidikan itu sendiri. Di dalam pendidikan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sumberdaya yang penting, karena kegiatan dalam hal mengajar, mengawasi, menjaga mutu dan meningkatkan kualitas

belajar mengajar di embankankan kepada pendidik dan tenaga pendidik, guru juga sebagai tumpuan bagi murid dan khususnya sekolah, Jika kinerja gurunya baik maka akan bertambah baiklah sekolah tersebut, baik dalam hal pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional, dan akan menimbulkan nilai-nilai yang positif dalam aspek kecerdasan, berakhlak mulia mempunyai karakter yang memuaskan. berupa kompetensi dan sumberdaya manusia yang bisa menghadapi masa depan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru.sebagai besar waktu guru ada di sekolah,

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya.Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan semangat kerjanya..

Dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39, disebutkan bahwa : Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Guru adalah pendidik yang bertugas disatuan pendidikan dasar dan menengah.

Dari paparan diatas, sebagai seorang pendidik, guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal



35 : Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, bertindak obyektif dan tidak diskriminatif, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin dan suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Akan tetapi pada kenyataannya. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kepala sekolah dengan melakukan penilaian kinerja.

Menurut Natawijaya “untuk menilai kinerja guru disekolah dapat dilihat dari tiga aspek yang utama, yaitu: kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan personal”

Supervisi pembelajaran dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Dengan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat mengetahui pertolongan-pertolongan apa yang harus diberikan kepada guru dalam rangka pemahaman masalah pembelajaran yang dihadapi guru serta bagaimana meningkatkan kinerja guru. Karenanya diduga terdapat kontribusi positif supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di MIN Medan Barat. Dengan guru sebagai subjek penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan kemudahan dan memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu juga keterbatasan dana, pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan lebih, yakni pada bulan Januari hingga bulan Maret 2016.

Menurut Indra Jaya dan Ardat Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah di MIN Medan Barat. variabel X, Variabel terikat (dependen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

1. Independent Variabel (Variabel Bebas): Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X)
2. Dependent Variabel (Variabel Terikat) : Kinerja guru (Variabel Y)

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe anggota populasi berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia di mana sifat-sifat yang ada padanyadapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "populasi infinitif" atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut "populasi finitif" ( tertentu /terbatas). (Syahrums, 2006:113)

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di MIN Medan Barat, yang terdiri dari 34 orang guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa : "Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". (Arikunto, 2006:131)

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 34 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 34 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

### **Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Untuk mengetahui normalitas data, dapat dilakukan uji normalitas dengan rumus Lilliefors.

#### **b. Uji Linieritas**

Menurut Jaya dan Ardat uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + bX$ .

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Pengujian Homogenitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus bartlett.

d. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_a$  = Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan.

$H_o$  = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Medan.

Nilai  $t_{tabel}$  diambil dari tabel distribusi pada tingkat kesalahan 5% atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (db) = n-2.

## PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MIN Medan Barat. Angket yang telah tersebar adalah angket variabel bebas (X) Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel terikat (Y) Kinerja Guru. Hasil uji coba instrument penelitian variabel yang diuji dengan validitas dan reliabilitas. Instrument yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah ada butir pernyataan dengan harga reliabilitas dan variabel Kinerja Guru ada butir pernyataan dengan harga reliabilitas.

Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MIN Medan Barat. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  yakni  $0,507 > 0,339$ ).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru Seseorang yang menjalani pendidikan dan ahli sesuai dengan bidangnya maka hasil yang dicapai akan maksimal. Jika kinerja seorang guru bagus,

maka ada kepuasan tersendiri bagi seorang guru atas pekerjaan yang dilakukannya. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya maka hasil yang akan dicapai akan apa adanya, maka dari itu pendidikan yang sudah dijalani oleh Kepala Sekolah merupakan suatu faktor internal yang menyebabkan kinerja guru kian meningkat.

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru. Guru merasa puas atas kinerjanya ketika ia memperoleh perhatian lebih dari seorang pimpinan. Pemimpinan sendiri lah yang menjadi pengaruh dalam suatu organisasi serta keberadaannya pun sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Guru yang mendapatkan perhatian dari pemimpinnya, merasa pemimpinnya tersebut tanggap terhadap bawahannya dan menganggap guru sebagai rekan kerjanya bukan seorang bawahan yang bisa seenaknya diatur, dengan sikap atasan yang perhatian kepada guru maka akan mendapatkan kenyamanan tersendiri pada diri guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menciptakan yang harmonis dalam suatu organisasi pendidikan, karena jika terjadi keharmonisan antara pemimpin dan sesama rekan kerja maka terdapat kepedulian antar sesama, jika ia lupa ada yang mengingatkan, jika ia melakukan tugas-tugas yang diembannya ada yang memotivasinya sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai secara maksimal, begitu pula sebaliknya, jika di dalam organisasi terdapat diskomunikasi antara pemimpin dan rekan kerja maka tujuan yang suatu organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Maka dari itu kepada kepala sekolah harus mampu menciptakan kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kerja dapat dicapai.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi yang diperoleh sebesar berada pada tingkat signifikan yang . selanjutnya pada perhitungan data diperoleh sebanyak kinerja guru di MIN Medan Barat berhubungan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di MIN Medan Barat. Dalam hal ini dapat dilihat tingkat kinerja guru berhubungan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala

sekolah sehingga memberikan dampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh guru.

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MIN Medan Kelurahan Sei Agul Kecamatan Medan Barat dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 67,59. Artinya bahwa Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di MIN Medan Barat sebesar 35,3%
2. Kinerja Guru yang dicapai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 62,27. Artinya bahwa Profesionalisme Guru di MIN Medan Barat sebesar 14,7%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja Guru di MIN Medan Barat sebesar  $r_{xy} = 0,507$  dengan tingkat hubungan termasuk pada interval tingkat sedang dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 52,7% variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya sebesar 74,3% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syahrum. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Undang-undang No 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39
- Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 35

## PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI MTs NEGERI 2 MEDAN

Ti Kholilah<sup>1</sup> Rosnita<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan. Informan penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Pembantu Kepala Madrasah I, II, Tata Usaha, dan Guru-Guru dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumen. Dari Hasil Penelitian dapat disimpulkan (1) Pelaksanaan supervisi di MTs Negeri 2 Medan, Supervisi dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru-guru. dan Supervisi dilaksanakan secara situasional. Dan sebelum diadakan supervisi guru-guru harus mempersiapkan perangkat pembelajaran. Teknik yang digunakan yaitu teknik kelompok dan individu. Tujuan pelaksanaan supervisi tidak hanya terfokus pada peningkatan kinerja guru tetapi juga seberapa besar pelaksanaan supervisi berpengaruh pada penguasaan materi yang diberikan guru kepada siswa. (2) strategi yang digunakan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain, Membuat suatu perencanaan supervisi secara rutin dalam setiap pelaksanaan supervisi pendidikan dalam jangka waktu yang ditentukan, karena itu merupakan tindakan awal dalam melakukan supervisi terhadap guru. Memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek, mengikut sertakan guru dalam diklat, seminar dan sejenisnya, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan terhadap guru-guru. (3) hambatan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain kurangnya disiplin para guru, misalnya sebagian guru masih ada yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran. situasi dan kondisi misalnya terhambat oleh agenda kegiatan madrasah yang padat. serta Pengembangan potensi yang kurang menunjang, Sebagian guru belum mau meningkatkan potensi dirinya.

**Kata Kunci:** *Kepala Madrasah, Supervisor*

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan, Peran utama kepala madrasah adalah bertanggung jawab untuk mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan. Sesuai fungsinya mengubah *input* menjadi *output*. Hal ini menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan kependidikan itu sendiri.

Kepala Madrasah juga bertanggung jawab untuk menggerakkan seluruh tenaga kependidikan yang ada untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu madrasah memerlukan adanya kepemimpinan yang baik dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan. sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* madrasah yang prospektif.

Kepala Madrasah sebagai pemegang kendali di sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang mempelancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Penguasaan di bidang supervisi merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam meningkatkan kegiatannya. Diantara fungsi supervisi adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, memberi pengetahuan serta keterampilan kepada setiap anggota staf. Untuk itu kepala sekolah harus menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan pengawasan terhadap setiap aktivitas tenaga guru serta anggota staf lainnya.

Didalam lembaga sekolah supervisi dilaksanakan harus bersifat sosial dan memperhatikan faktor psikologis, karena yang dihadapi adalah sejumlah manusia yang berbeda latar belakang Sosial, Agama, Ekonomi dan Pendidikan. Supervisi di lembaga sekolah yang sifatnya sosial harus banyak menjalin kerjasama dan komunikasi dengan guru-guru dan anggota staf lainnya, guru yang dihadapi dari latar belakang yang berbeda, namun perbedaan itu tidak menjadi suatu ukuran, hanya saja Kepala Madrasah harus mampu mengimbangi kemampuan tersebut khususnya dalam bidang kepemimpinan.

Segala bentuk problem yang muncul dalam pendidikan sebaiknya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah dalam pelaksanaan supervisi yang akan dilakukan, hal ini dilakukan dengan mengadakan rapat dengan anggota guru dan anggota staf lainnya yang berkaitan dalam kegiatan pendidikan. Karena dengan cara rapat akan menambah keaktifan bawahan terutama guru dan akan merasa ikut bertanggung jawab dalam kegiatan program pendidikan.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, seorang guru dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran, dan guru berperan dalam menentukan kualitas lulusan madrasah, artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepala madrasah yang baik.

Kinerja guru yang bermutu ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang. Peran adalah



kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.

Apabila tujuan peningkatan kinerja para guru dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan yang sesuai dengan pancasila, UUD 1945 beserta tujuan Pendidikan Nasional akan segera tercapai, begitu juga dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan perkembangan zaman. Semua ini tidak lepas dari peran kepala madrasah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan yang selalu menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada para guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kepala madrasah merupakan penentu baik buruknya kinerja seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar karena memang tugas kepala sekolah mengatasi segala yang menghambat situasi jalannya administrasi sekolah, termasuk yang menghambat situasi jalannya kegiatan belajar mengajar dengan jalan mengadakan supervisi (pengawasa) maka dalam hal ini kepala sekolah lah yang bertindak sebagai supervisor pengajaran terhadap guru-guru.

Setiap kegiatan kepala sekolah akan penulis teliti dari sudut pandang Supervisi, karena supervisi merupakan salah satu tugas penting bagi setiap pemimpin, terutama pemimpin madrasah ( Kepala Madrasah). Dari pandangan ini akan diteliti apakah supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah dapat meningkatkan mutu guru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Adapun kelebihan atau keunikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor adalah mengarahkan dan menginspirasi warga madrasah sehingga aktif berpartisipasi dan berkolaborasi dalam pengambilan keputusan. Hasil kesepakatan mereka realisasikan untuk mencapai target yang diinginkan. Keadaan kepala madrasah bermakna dalam mengembangkan semangat juang, kepala madrasah menjadi motivator dan administrator. Ada atau tidaknya dia di madrasah, pengaruh beliau melekat dan menginspirasi warga madrasah untuk mewujudkan keunggulan mutu. Kekuatan kepemimpinannya dapat dilihat dari keberhasilan membagi kepuasan pribadi menjadi kepuasan bersama.

Kepala madrasah membagi waktunya untuk bekerja terhadap indikasi bahwa terlalu banyak waktu yang digunakan kepala madrasah dipakai untuk mengerjakan tugas rutin di kantor dan masuk kedalam kelas untuk mengajar, layaknya seperti guru biasa. Sedangkan supervisi terhadap guru-guru dalam perbaikan pengajaran hanya menerima sebagian kecil saja dari waktu kepala sekolah yang membuat guru hanya memandang kepala sekolah dengan sebelah mata. Masalah inilah yang menarik perhatian penulis untuk mengadakan penelitian dan mengangkatnya kedalam suatu penelitian dengan judul: “peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru di madrasah tsanawiyah negeri 2 medan kecamatan medan tembung kabupaten deli serdang”

Kepala madrasah merupakan manajer dalam organisasi pendidikan, ia membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengadakan pengawasan terhadap program pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, roda organisasi sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata guru lainnya yang mempunyai peran yang dominan dalam mempertanggungjawabkan kelangsungan hidup organisasi sekolah. (Siahaan. 2006:60). Pengertian kepala madrasah menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Daryanto, (2010:80). menjelaskan bahwa pengertian Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk: a. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. b. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan. c. Mempertinggi budi pekerti. d. Memperkuat kepribadian. e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Mulyasa, (2003:126) juga menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.

Pengertian supervisi menurut para ahli antara lain adalah sebagai berikut: Kimbal Willes mengemukakan bahwa supervisi merupakan aktivitas yang di rancang untuk memperbaiki pengajaran pada semua jenjang persekolahan, berkaitan dengan perkembangan dan pertumbuhan

anak supervisi juga merupakan bantuan dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik. (Sagala, 2009:230).

Menurut Ngalim Purwanto menyebutkan bahwa supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Purwanto, 2008:76). Kemudian Burton dalam Purwanto (2008:77) mendefinisikan bahwa: Supervisi yang baik mengarahkan perhatiannya kepada dasar-dasar pendidikan dan cara-cara belajar serta perkembangannya dalam pencapaian tujuan umum pendidikan, yang bertujuan memperbaiki dan mengembangkan proses belajar mengajar secara total.

Dalam dunia pendidikan mutu atau kualitas pendidik menjadi penentu keberhasilan dalam proses belajar di dalam kelas, begitu juga dalam masyarakat dari yang paling terbelakang sampai yang paling maju, guru memegang peranan yang paling penting, guru merupakan satu diantara pembentuk-pembentuk utama calon warga masyarakat. Sebelum membahas tentang pengertian mutu guru alangkah baiknya terlebih dahulu penulis jabarkan tentang pengertian mutu. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia mutu adalah kadar, kualitas, taraf, derajat, atau kepandaian seseorang atau kecerdasan seseorang.

Berdasarkan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan mutu guru, yang berupa pengontrolan kegiatan pendidikan di sekolah agar terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, adapun jenis penelitian yang digunakan adalah merupakan jenis penelitian kualitatif atau sering disebut dengan

penelitian kualitatif naturalistik, yaitu jenis penelitian yang mengkaji dan yang dapat menggambarkan realita sosial yang kompleks dan konkrit. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menggunakan observasi, wawancara, dan pemanfaatan dokumen. Peneliti berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan.

## **HASIL PENELITIAN**

Pelaksanaan supervisi di MTs Negeri 2 Medan, Supervisi dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru-guru. dan Supervisi dilaksanakan secara situasional. Dan sebelum diadakan supervisi guru-guru harus mempersiapkan perangkat pembelajaran. Teknik yang digunakan yaitu teknik kelompok dan individu. Tujuan pelaksanaan supervisi tidak hanya terfokus pada peningkatan kinerja guru tetapi juga seberapa besar pelaksanaan supervisi berpengaruh pada penguasaan materi yang diberikan guru kepada siswa. (2) strategi yang digunakan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain, Membuat suatu perencanaan supervisi secara rutin dalam setiap pelaksanaan supervisi pendidikan dalam jangka waktu yang ditentukan, karena itu merupakan tindakan awal dalam melakukan supervisi terhadap guru. Memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek, mengikut sertakan guru dalam diklat, seminar dan sejenisnya, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan terhadap guru-guru. (3) hambatan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain kurangnya disiplin para guru, misalnya sebagian guru masih ada yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran. situasi dan kondisi misalnya terhambat oleh agenda kegiatan madrasah yang padat. serta Pengembangan potensi yang kurang menunjang, Sebagian guru belum mau meningkatkan potensi dirinya.

## **KESIMPULAN**

Dari temuan penelitian ini (1) Pelaksanaan supervisi di MTs Negeri 2 Medan, Supervisi dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru-guru. dan Supervisi dilaksanakan secara situasional. Dan sebelum diadakan supervisi guru-guru harus mempersiapkan perangkat pembelajaran. Teknik yang digunakan yaitu teknik kelompok dan

individu. Tujuan pelaksanaan supervisi tidak hanya terfokus pada peningkatan kinerja guru tetapi juga seberapa besar pelaksanaan supervisi berpengaruh pada penguasaan materi yang diberikan guru kepada siswa. (2) strategi yang digunakan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain, Membuat suatu perencanaan supervisi secara rutin dalam setiap pelaksanaan supervisi pendidikan dalam jangka waktu yang ditentukan, karena itu merupakan tindakan awal dalam melakukan supervisi terhadap guru. Memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek, mengikut sertakan guru dalam diklat, seminar dan sejenisnya, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan terhadap guru-guru. (3) hambatan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu guru antara lain kurangnya disiplin para guru, misalnya sebagian guru masih ada yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran. situasi dan kondisi misalnya terhambat oleh agenda kegiatan madrasah yang padat. serta Pengembangan potensi yang kurang menunjang, Sebagian guru belum mau meningkatkan potensi dirinya.

#### **DAFTAR FUSTAKA.**

- Siahaan, A. dkk. (2006). *Manajemen Pengawasan Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Daryanto, M. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, N. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Sagala, S. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- UU No 14 Tahun 2005 Pasal 1